



Scénarios d'emploi et participation au marché du travail



FONDATION EUROPÉENNE
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Scénarios d'emploi et participation au marché du travail

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe autonome de l'Union européenne, créé pour aider à l'élaboration de politiques liées aux problèmes de société et du travail. Pour tout renseignement supplémentaire, veuillez consulter le site *web* de la Fondation (<http://www.eurofound.ie/>).

Ce rapport a été rédigé, pour le compte de la Fondation, par John Atkinson, directeur adjoint de l'Institute for Employment Studies, université du Sussex, Royaume-Uni. Cet économiste spécialisé dans les questions d'emploi a publié de nombreux articles sur les problèmes du marché du travail et sur la politique publique en matière d'emploi.

Scénarios d'emploi et participation au marché du travail

John Atkinson



FONDATION EUROPÉENNE
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001

ISBN 92-828-9604-8

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2001

Printed in Ireland

Le papier utilisé pour cette publication ne contient pas de chlore et provient de forêts d'Europe du Nord faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est planté.




Avant-propos

Au cours de l'été 1998, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a mené une enquête approfondie concernant les scénarios d'emploi de l'avenir dans les quinze États membres de l'UE et en Norvège. L'enquête était commanditée conjointement par la Fondation (pour les quinze États membres de l'UE) et par le Royal Ministry of Labour and Government Administration (pour la Norvège). Les données ont été recueillies par un consortium composé de plusieurs instituts de recherche européens, coordonnés par Infratest Burke Sozialforschung.

Qui désire travailler et qui ne le désire pas? Quel type de travail les individus souhaitent-ils ou bien ne souhaitent-ils pas? Pourquoi? Qu'est-ce qui pourrait les empêcher de prendre un emploi? Quelle est la probabilité qu'ils prennent, dans un futur proche, le type de travail qu'ils préfèrent? Telles sont les principales questions considérées par l'enquête. Celle-ci pose des questions non seulement sur les scénarios d'emploi actuelles, mais également pour l'avenir: quels éléments, selon les répondants, sont susceptibles de changer, au cours des cinq années à venir, dans leur situation personnelle (situation de famille, enfants, garde de personnes âgées ou malades), dans la situation économique générale, dans leur propre situation économique et dans la situation du marché du travail? Enfin, en tenant compte de leur perception des évolutions probables pour les cinq prochaines années, quelles seront les scénarios d'emploi de ces personnes au cours de ces cinq années?

Une analyse préliminaire des résultats de l'enquête a déjà été effectuée, et la Fondation poursuit actuellement un travail analytique plus détaillé. Des résumés des premières analyses ont été publiés par la Fondation, et les documents de travail complets sur lesquels ces résumés sont basés sont également disponibles sur demande.

Le présent rapport, consacré à la participation au marché du travail et à la nature de cette participation, étudie plus particulièrement les trois domaines énumérés ci-dessous.

- Comment les nouveaux entrants (jeunes entrant dans la vie active) et les personnes souhaitant reprendre une activité perçoivent-ils l'intégration dans le marché du travail et pensent-ils pouvoir accéder aux formes de travail auxquelles ils aspirent le plus?
- Dans quelle mesure les formes de travail actuelles contribuent-elles à encourager ou à freiner l'offre de main-d'œuvre supplémentaire que représentent ces nouveaux entrants et ces personnes souhaitant retravailler, et quels seront les moyens?
- Comment le marché du travail et la situation individuelle des répondants risquent-ils d'évoluer, lorsqu'ils trouveront ou retrouveront un emploi, le cas échéant?

Enfin, les résultats de cette enquête sur la participation au marché du travail offrent un éclairage intéressant sur les perceptions et les préférences individuelles concernant l'expérience antérieure du marché du travail, les perspectives d'emploi, le temps de travail, la sécurité de l'emploi et les stratégies de recherche d'emploi.

Raymond-Pierre Bodin
Directeur

Eric Verborgh
Directeur adjoint




Table des matières

Avant-propos		v
Liste des graphiques et des tableaux		ix
Chapitre 1	Introduction	1
Chapitre 2	Schémas de participation actuels	5
	Participation et non-participation au travail rémunéré	5
	Expériences du marché du travail	14
Chapitre 3	Formes de travail	19
	Adéquation et conflits par rapport aux schémas de travail actuels	19
	Préférences concernant les horaires de travail	26
Chapitre 4	Stratégies de recherche d'emploi	31
	Mise en pratique des projets de recherche d'emploi	31
	Attentes relatives aux perspectives du marché du travail	35
Chapitre 5	Implications sociales et politiques	39
Annexe 1	Sources et collecte des données	43
Annexe 2	Définition des principaux groupes cibles	47



Liste des graphiques et des tableaux

Graphique 1	Proportion de la population en âge de travailler n'exerçant pas actuellement un travail rémunéré, par pays	6
Graphique 2	Participation au travail rémunéré selon l'âge et le sexe	7
Graphique 3	Situation professionnelle et intentions ou désirs des personnes en âge de travailler, selon le sexe	8
Graphique 4	Situation actuelle des personnes sans emploi rémunéré	10
Graphique 5	Proximité de l'échéance prévue pour prendre ou reprendre un emploi	13
Graphique 6	Proportion des personnes ayant une expérience professionnelle, dans chaque groupe cible	16
Graphique 7	Durée de l'expérience professionnelle antérieure	17
Graphique 8	Période écoulée depuis le dernier emploi	17
Graphique 9	Statut professionnel: préférences des groupes cibles comparées aux chiffres réels	21
Graphique 10	Le travail à domicile: préférences des groupes cibles comparées aux chiffres réels	23
Graphique 11	Base contractuelle: préférences des groupes cibles comparées aux chiffres réels	24
Graphique 12	Horaires de travail: préférences des groupes cibles comparées aux chiffres réels	25
Graphique 13	Profil actuel des horaires de travail: tous, hommes et femmes	26
Graphique 14	Préférences des personnes actuellement en activité concernant les horaires de travail	27
Graphique 15	Horaires de travail des personnes actuellement en activité: comparaison entre les chiffres, réels et souhaités	28

Graphique 16	Horaires de travail, réels et souhaités, des personnes travaillant actuellement: a) hommes; b) femmes	29
Graphique 17	Préférences pour l'avenir, en matière d'horaires de travail, des personnes travaillant actuellement et des personnes souhaitant travailler ou retravailler	30
Graphique 18	Taux actuel de recherche active d'emploi	32
Graphique 19	Confiance dans l'aboutissement de la recherche d'emploi	32
Graphique 20	Utilisation d'information ou de conseils pour la recherche d'un emploi	34
Graphique 21	Sources d'information ou de conseil sur le marché du travail	34
Graphique 22	Attentes concernant la participation au marché du travail dans cinq ans	36
Graphique 23	Taux de satisfaction par rapport à la situation prévue sur le marché du travail, dans cinq ans	37
Tableau 1	Désirs ou intentions des personnes n'exerçant pas un emploi rémunéré	9
Tableau 2	Situation actuelle des personnes sans emploi rémunéré, selon les tranches d'âge	11
Tableau 3	Intention des personnes actuellement sans emploi de prendre un emploi rémunéré au cours des cinq années à venir, en fonction du sexe et de l'âge	13
Tableau A 1	Taille des échantillons et nombre de cas dans les quatre principaux groupes cibles	44



Chapitre 1

Introduction

Au cours de l'été 1998, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a mené une enquête approfondie concernant les scénarios d'emploi de l'avenir dans les quinze États membres de l'UE et en Norvège. L'enquête était commanditée par la Fondation (pour les quinze États membres de l'UE) et par le Royal Ministry of Labour and Government Administration (pour la Norvège). Les données ont été recueillies par un consortium composé de plusieurs instituts de recherche européens, coordonnés par Infratest Burke Sozialforschung.

Qui désire travailler et qui ne le désire pas? Quel type de travail les individus souhaitent-ils ou bien ne souhaitent-ils pas? Pourquoi? Qu'est-ce qui pourrait les empêcher de prendre un emploi? Quelle est la probabilité qu'ils prennent, dans un futur proche, le type de travail qu'ils préfèrent? Telles sont les principales questions abordées par l'enquête. Celle-ci pose des questions non seulement sur les scénarios d'emploi actuelles, mais également pour l'avenir: quels éléments, selon les répondants, sont susceptibles de changer, au cours des cinq années à venir, dans leur situation personnelle (situation de famille, enfants, garde de personnes âgées ou malades), dans la situation économique générale, dans leur propre situation économique et dans la situation du marché du travail? Enfin, en tenant compte de leur perception des évolutions probables pour les cinq prochaines années, quelles seront les scénarios d'emploi de ces personnes d'ici à cinq ans?

L'enquête s'est plus particulièrement intéressée aux scénarios d'emploi de quatre groupes cibles différents:

- les personnes occupant un emploi;
- les jeunes entrants;
- les femmes souhaitant retravailler;
- les chômeurs.

Les détails sur la méthodologie de l'enquête, le travail sur le terrain et les principaux groupes analysés sont exposés à l'annexe 1.

Après avoir fait effectuer une analyse préliminaire des résultats de l'enquête, la Fondation poursuit actuellement un travail analytique plus approfondi. Des résumés des premières analyses ont été publiés par la Fondation, et les documents de travail complets sur lesquels ces résumés sont basés sont également disponibles sur demande ⁽¹⁾.

Le présent rapport s'appuie sur l'un de ces documents de travail pour présenter les implications de l'étude pour les taux de participation au marché du travail et la nature de cette participation. Il examine les trois types de questions énoncés ci-dessous.

- Les nouveaux venus sur le marché du travail et les personnes souhaitant retravailler sont-ils susceptibles de trouver facilement, ou non, les formes de travail qu'ils préfèrent et qui seraient les plus compatibles avec leur situation actuelle et à venir?
- Dans quelle mesure les formes de travail actuelles contribuent-elles à encourager ou à freiner l'offre de main-d'œuvre supplémentaire que représentent ces nouveaux entrants et ces personnes souhaitant retravailler, et quels seront les moyens?
- Comment les choses vont-elles évoluer lorsque ces personnes trouveront (ou retrouveront) un emploi?

L'analyse faite ici est censée offrir un point de départ, et nous avons donc cherché à dégager ce qui nous semble constituer les résultats les plus importants, plutôt que de nous perdre dans les détails. Aussi nous sommes-nous concentrés sur les quatre principaux groupes suivants: les personnes exerçant un emploi, les femmes souhaitant retravailler, les nouveaux entrants et les chômeurs. L'analyse se limite essentiellement aux seuls membres de ces quatre groupes, mais précisons que, lorsque la discussion porte sur l'échantillon complet, elle se rapporte aux résultats des quinze États membres plus la Norvège.

L'âge, le sexe et la situation de famille apparaissent comme des facteurs déterminants pour l'activité et les désirs professionnels des personnes. Mais, pour simplifier les choses, l'analyse porte soit sur les groupes cibles, soit sur les tranches d'âge et les catégories des hommes et des femmes; elle ne fait pas la distinction, par âge et par sexe, *au sein* du groupe cible. Bien évidemment, certaines distinctions de cette nature existent déjà en ce qui concerne les groupes cibles (les «femmes souhaitant retravailler» sont toutes du sexe féminin; les «jeunes entrants» sont tous des jeunes). Mais il s'agit essentiellement, à ce stade, d'établir un cadre relativement simple et clair, permettant d'inclure des éléments plus complexes.

Enfin, le présent rapport ne porte pas sur tous les domaines suivis par la recherche car certains d'entre eux n'apportent pas beaucoup de lumière sur ces questions, mais il extrait, de façon

⁽¹⁾ Atkinson; Bielski et Hartmann; Gasparini et Huijgen, *Employment Options of the Future: First Analyses of a Representative Survey of all 15 EU Member States and Norway*. Vous pouvez vous procurer des exemplaires de cette publication auprès de la Fondation.



sélective, des données de toutes les parties du questionnaire, lorsqu'elles sont pertinentes. Néanmoins, comme il reflète largement la progression entre les différents aspects traités par le questionnaire, il est donc articulé autour des différents points suivants:

- les possibilités en général et l'ampleur anticipée des effectifs de nouveaux entrants sur le marché du travail et de personnes souhaitant retravailler;
- les trajectoires choisies par les groupes d'entrants pour aborder le marché du travail;
- leur expérience actuelle et antérieure du marché du travail;
- quatre caractéristiques des formes de travail auxquelles aspirent nos groupes cibles (et la compatibilité ou l'incompatibilité de celles-ci avec les schémas de travail actuels):
 - statut professionnel (c'est-à-dire salarié ou indépendant),
 - horaires de travail (c'est-à-dire temps partiel ou temps plein),
 - lieu (à domicile ou sur le lieu de travail),
 - base contractuelle (c'est-à-dire contrat permanent ou à durée déterminée);
- une évaluation plus détaillée de leurs préférences en matière de temps de travail et de la compatibilité de ces préférences avec le profil actuel dans ce domaine;
- une évaluation du sérieux et du réalisme de leurs projets professionnels;
- quelles sont leurs attentes à l'égard du marché du travail pour les cinq années à venir?



Chapitre 2

Schémas de participation actuels

Participation et non-participation au travail rémunéré

Nous allons commencer par considérer les taux cumulés de participation et de non-participation au travail rémunéré, puis nous examinerons la façon dont ces taux varient selon les circonstances individuelles. Nous montrerons qu'un taux de sans-emploi relativement élevé signifie que l'on dispose d'une large amplitude pour encourager l'entrée sur le marché du travail.

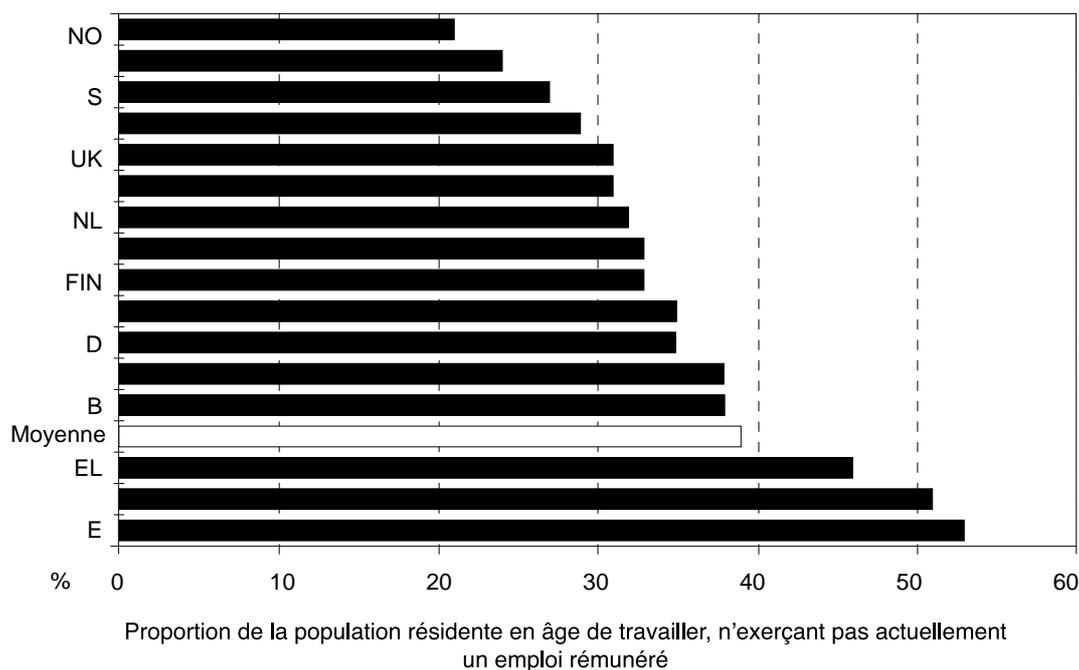
Variation du taux actuel de participation

Le taux actuel de participation au travail rémunéré varie largement d'un pays à l'autre, mais le schéma varie partout selon l'âge et le sexe.

Nous sommes d'accord avec l'image classique de taux d'emploi élevés en Europe et, en fait, ils le sont vraiment, tant du point de vue historique que par rapport aux économies concurrentes. Néanmoins, cela ne signifie en aucune façon que la fraction de la population en âge de travailler sans emploi constitue une catégorie mineure ou marginalisée. Ce serait plutôt le contraire: au niveau le plus simple, les données indiquent que plus d'un tiers (39 %) de la population résidente en âge de travailler n'exerce pas actuellement un travail rémunéré.

Il existe d'importantes différences entre les seize pays constituant l'échantillon, comme le montre le graphique 1, qui reflètent les structures très variées de leur marché du travail et de leur situation économique et sociale, mais, dans les pays où le taux des sans-emploi est le plus faible (Danemark, Suède, Norvège, etc.), il reste supérieur à un cinquième.

Graphique 1 — Proportion de la population en âge de travailler n'exerçant pas actuellement un travail rémunéré, par pays



Source: Données de l'enquête.

Il conviendrait de noter, bien évidemment, que le taux de non-participation au travail rémunéré est partout bien plus élevé que le taux de chômage, de quelque façon que soient mesurées ces données. En conséquence, nous pouvons voir que les chômeurs ne forment qu'une partie (et qui plus est une minorité) du potentiel d'offre de main-d'œuvre; ce sont les préférences et les choix des autres groupes (ceux qui ne participent pas actuellement au travail rémunéré, mais qui ne sont pas chômeurs) qui auront le plus d'influence sur l'offre de main-d'œuvre de demain.

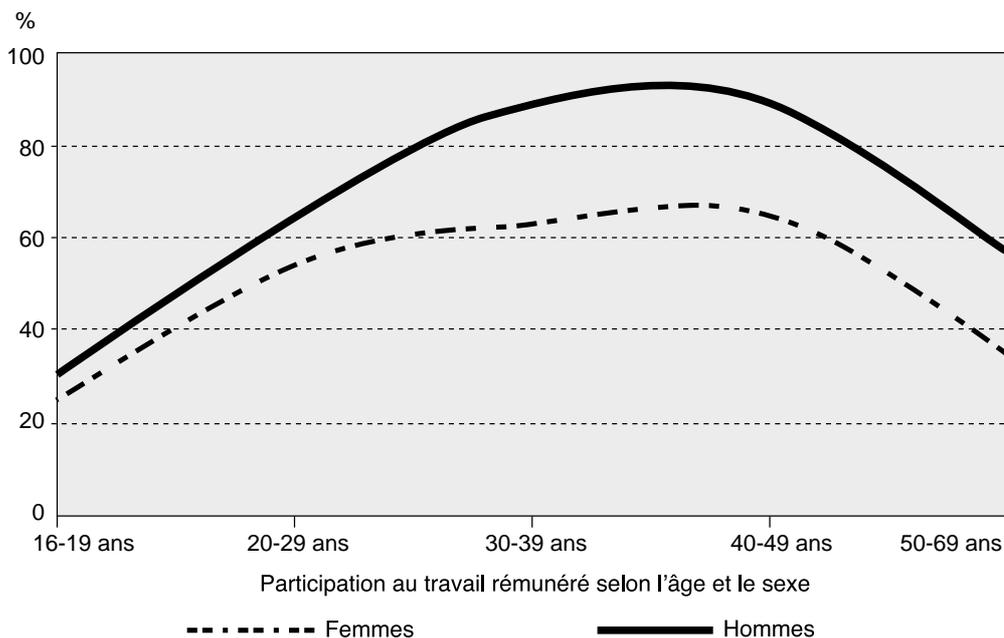
En outre, on peut voir que, malgré les forces très puissantes qui maintiennent et même augmentent le taux des sans-emploi, telles que la durée plus longue des périodes d'études à temps plein, la baisse de l'âge de la retraite, etc., on dispose de possibilités substantielles d'augmenter les taux d'emploi dans certaines catégories de la population sans effets sociaux régressifs. Ainsi, il conviendrait d'envisager l'offre de main-d'œuvre à venir comme un équilibre entre ces forces qui pousseront certaines personnes à quitter le marché du travail ou à en rester absentes (telles que la retraite anticipée, la réduction du temps de travail, des études plus longues et l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que l'accroissement des loisirs, etc.) et celles qui pousseront d'autres personnes à prendre un emploi rémunéré.

Chacun sait que la participation au travail rémunéré varie considérablement non seulement d'un lieu à l'autre, mais aussi selon les circonstances et les choix individuels. En particulier, elle varie selon l'âge et selon le sexe, comme le montre le graphique 2 en présentant séparément les tendances de la participation au travail rémunéré des hommes et des femmes par tranches d'âge (moins de 20 ans, 20 ans et plus, 30 ans et plus, etc.).



Ce graphique, d'un type assez classique, montre que les femmes ont en général moins de chances d'avoir un emploi rémunéré que les hommes, toutes tranches d'âge confondues, mais que la différence devient plus marquée lorsque le taux net d'entrée des femmes sur le marché du travail ralentit, après l'âge de 20 ans, tandis que celui des hommes continue à augmenter. En conséquence, vers la cinquantaine, presque tous les hommes (90 %) ont un emploi rémunéré, mais plus d'un tiers des femmes n'en ont pas. On observe que, par la suite, quand la maladie, le chômage technique et la retraite deviennent plus répandus, ces deux groupes se mettent à avoir moins de chances de travailler dans l'économie monétaire, et l'écart entre eux diminue quelque peu.

Graphique 2 — Participation au travail rémunéré selon l'âge et le sexe



NB: Courbes lissées.

Source: Données de l'enquête.

Il va sans dire que, avec des tranches d'âge aussi larges et le mélange de différentes générations dans les mêmes données, ces courbes ne dépeignent pas avec exactitude les expériences de vie ou les attentes, mais elles donnent quand même une idée approximative de la situation actuelle. Elles indiquent en outre que les souhaits et les préférences des gens concernant leur vie professionnelle sont influencés par un point de départ fortement déterminé par leur âge et leur sexe.

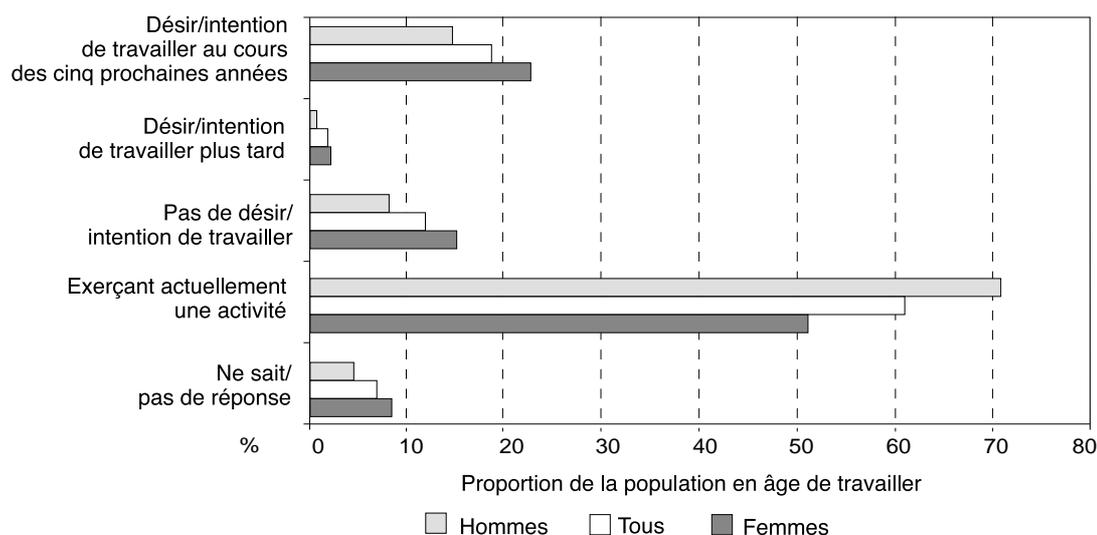
Potentiel d'accroissement de l'offre de main-d'œuvre

Les perspectives d'augmentation de l'offre de main-d'œuvre sont bonnes car une grande proportion des personnes actuellement sans emploi désirent travailler, tant chez les hommes que chez les femmes. Beaucoup d'entre elles ont l'intention de prendre un emploi, ou tout au moins le désirent, comme le montre le graphique 3. Dans ce graphique, les répondants sont regroupés en fonction de leur situation actuelle et de leur désir ou intention de prendre un emploi rémunéré.

Dans chaque groupe, la barre sombre du milieu représente toutes les catégories confondues; la barre grise et la barre blanche représentent respectivement les hommes et les femmes.

En observant les barres noires pour tous les répondants, on constate que 61 % de la population occupent actuellement un emploi. Pour l'ensemble restant, il est pratique de considérer trois sous-groupes, comme il est décrit ci-dessous.

Graphique 3 — Situation professionnelle et intentions ou désirs des personnes en âge de travailler, selon le sexe



Source: Données de l'enquête.

Le groupe le plus important, représentant un peu plus d'un cinquième, «désire ou a l'intention de travailler» (il est représenté dans les deux blocs de barres supérieurs), et la plupart des répondants souhaitent travailler au cours des cinq prochaines années (groupe représenté tout en haut). Il semble raisonnable de conclure que les intentions ou les désirs de la cohorte prévoyant de prendre ou de reprendre un travail rémunéré sont tout à fait sérieux, la majorité des répondants de ce groupe envisageant une échéance inférieure ou égale à cinq ans. Nous examinerons plus en détail, ci-dessous, le groupe de ceux qui ont des intentions à court terme. Seule une petite fraction déclare vouloir prendre un travail rémunéré ultérieurement.

Par ailleurs, une proportion importante de répondants (environ 7 %) n'a pas su ou n'a pas voulu répondre à la question. Certains d'entre eux voudront peut-être prendre également un emploi rémunéré, à la suite de l'évolution de circonstances individuelles ou lorsque leurs idées se préciseront.

Il existe bien évidemment un groupe important (environ 12 %) de la population en âge de travailler qui ne souhaite pas prendre un emploi.



Si l'on considère, à présent, les différences selon le sexe dans ce schéma plus large, on observe à nouveau la proportion plus faible de femmes exerçant actuellement un travail rémunéré et, par voie de conséquence, la représentation plus élevée des femmes dans toutes les autres catégories. Au-delà de cette constatation, il est intéressant de noter la répartition relativement similaire des hommes et des femmes entre ces catégories; il y a quantitativement plus de femmes, mais le schéma de leurs désirs ou intentions est presque semblable à celui des hommes, comme le montre le tableau 1.

Tableau 1 — Désirs ou intentions des personnes n'exerçant pas un emploi rémunéré (en %)

Désirs/intentions des personnes n'exerçant pas un emploi rémunéré	Hommes	Femmes
Désir/intention de travailler dans les cinq prochaines années	52	47
Désir/intention de travailler plus tard	4	5
Pas de désir/d'intention de travailler	29	31
Ne sait pas/pas de réponse	16	17

Source: Données de l'enquête.

Circonstances individuelles influençant la prise ou la reprise d'un emploi rémunéré

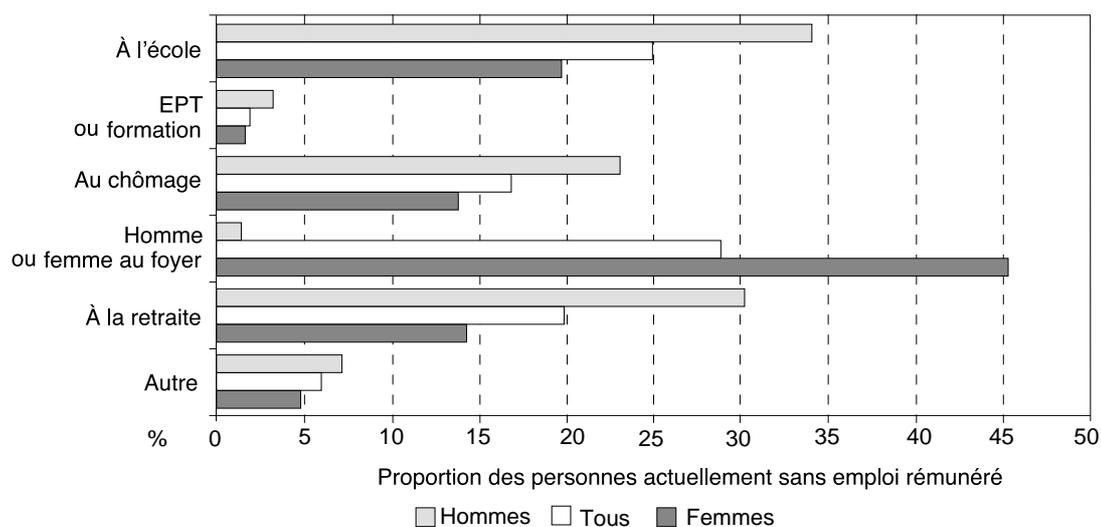
Outre les différences marquées entre les divers pays en ce qui concerne la taille de la population des sans-emploi, on constate que la composition de cette population est hétérogène; aussi, les circonstances dans lesquelles les personnes envisagent de travailler ou de retravailler sont-elles extrêmement variées.

Le graphique 4 montre la situation du groupe analysé au moment de l'enquête. Pour les besoins de l'enquête, nous avons utilisé des catégories assez larges (sur lesquelles le graphique 4 est basé). Pour le moment, nous ne prendrons en compte que ces catégories, tout en sachant qu'il existe bien sûr des différences importantes sur le plan des circonstances individuelles existant au sein de chaque catégorie, qui influenceront considérablement la perception des personnes appartenant à chaque catégorie sur leurs possibilités et perspectives d'emploi.

Le graphique 4 fait la distinction entre les hommes et les femmes pour chaque catégorie. Les hommes sans emploi sont répartis de façon plutôt égale entre trois grands blocs (à l'école, au chômage ou à la retraite), qui ensemble représentent près de 90 % d'entre eux. En revanche, les femmes sans emploi ont plutôt tendance à s'occuper de leur famille ou de leur foyer: leur nombre est presque égal au total des trois blocs ⁽²⁾.

⁽²⁾ Il est intéressant de constater que les «hommes de la nouvelle génération» sont plutôt rares; seulement 1,5 % des hommes sans emploi déclarent qu'ils se consacrent à leur famille ou à leur foyer (ce qui représente le pourcentage dérisoire de moins de 0,5 % de l'échantillon masculin).

Graphique 4 — Situation actuelle des personnes sans emploi rémunéré



NB: EPT = études à plein temps.

Source: Données de l'enquête.

L'examen de ces catégories larges révèle que les individus envisageant d'accéder au marché du travail le font en partant de situations très différentes.

Pour un peu plus d'un quart d'entre eux, l'entrée sur le marché du travail n'est qu'une question de temps à la fin de leurs études. En poursuivant l'analyse des données, on constate que, pour la plupart d'entre eux, il s'agit d'une échéance proche: plus d'un quart d'entre eux doivent finir leurs études au cours de l'année qui suit et un peu moins d'un quart au cours des deux années suivantes. Un autre tiers d'entre eux pensant terminer leurs études dans les cinq années suivantes, nous en déduisons qu'environ un sur dix seulement (12 %) prévoit de poursuivre des études pendant plus de cinq ans.

La plupart de ceux qui se trouvent encore dans l'enseignement au moment de l'enquête (poursuivant leurs études ou une formation) devraient envisager l'emploi comme une étape à laquelle ils passeront naturellement lorsque leur formation sera terminée. Or, les choses ne sont pas aussi simples dans la réalité. Un trop grand nombre d'entre eux vont accéder au chômage plutôt qu'à l'emploi; beaucoup ont déjà, dans une certaine mesure, un emploi (qu'ils combinent avec leurs études), et, à long terme, comme l'apprentissage tout au long de la vie devient plus qu'une réalité, la distinction entre la situation transitoire (préparation) et la situation ciblée (destination) est de plus en plus difficile à faire. Néanmoins, pour l'essentiel, il s'agit d'un groupe, en début de carrière professionnelle, dont les attentes les plus largement formulées sont, dans la logique des choses, d'entrer sur le marché du travail dans un futur proche.

Un autre groupe important (représentant un cinquième du total) tout à fait distinct du précédent et caractérisé par une situation qui peut être décrite comme se situant à l'opposé est constitué par les «retraités»; pour bon nombre d'entre eux, la vie professionnelle, ou tout au moins une partie

importante de celle-ci, est derrière eux, et on ne s'attend pas à ce qu'ils envisagent l'emploi comme la prochaine étape «logique». Nombreux sont ceux qui voudront pourtant continuer à travailler, tant pour des raisons financières que pour des raisons sociales. De plus, beaucoup d'entre eux préfèrent se considérer comme des «retraités» plutôt que comme des chômeurs. Il est probable qu'ils souhaiteraient vivement retravailler si l'occasion leur en était donnée.

Pour ce groupe également, mais pour une raison différente, la transition classique de la vie active à la retraite devient de plus en plus confuse. Plusieurs facteurs (conservation d'une bonne santé avec l'âge, diminution des contraintes purement physiques de nombreux emplois et tendance, dans une large partie de l'Europe, au vieillissement de la population) contribuent à accroître à la fois la possibilité et la nécessité de faire partie plus longtemps de la population active.

Tableau 2 — Situation actuelle des personnes sans emploi rémunéré, selon les tranches d'âge (en %)

	16-19	20-29	30-39	40-49	50 +
À l'école ou au collège	85	51	6	1	–
EPT ou formation	5	4	3	2	–
Au chômage	8	25	30	24	10
Au foyer	1	15	53	58	30
À la retraite	–	–	2	7	53
Autres	2	6	7	9	6

NB: EPT = études à plein temps.

Source: Données de l'enquête.

Les chômeurs (17 % du total) sont traditionnellement considérés comme faisant partie du marché du travail: cette attitude est raisonnable puisque la plupart d'entre eux restent sans emploi pendant des périodes relativement courtes. Toutefois, pour certains groupes de chômeurs dans certaines parties de l'Europe, et particulièrement en période de récession, les chances de retrouver rapidement et facilement du travail sont peu probables, et, dans ces circonstances, le qualificatif de chômeur renvoie plus à leur droit à une indemnisation qu'à une situation courante du marché du travail.

Néanmoins, pour trouver une base commune facilitant la compréhension de l'expérience du groupe des chômeurs, il convient de considérer le caractère involontaire de leur situation actuelle. Pour la plupart d'entre eux, le chômage n'est pas un choix et ils ont vraisemblablement, tout comme les décideurs dans ce domaine, une préférence pour un retour rapide et direct à l'emploi.

Le dernier groupe important, constitué par les hommes et les femmes au foyer, représente la principale composante de la cohorte n'exerçant pas actuellement un emploi rémunéré. Bien que les politiques en matière d'emploi et les médias concentrent souvent leur attention sur le flux

croissant de «femmes souhaitant retravailler», issu de ce groupe, il convient de noter qu'elles ne représentent qu'une minorité (moins de 4 %). Elles sont bien plus nombreuses à vouloir travailler ou retravailler plus tard, mais, indépendamment de l'échéance considérée, elles sont relativement peu nombreuses comparées au nombre de femmes ayant l'intention de continuer à s'occuper de leur famille ou de leur foyer.

Outre les différences manifestes entre les hommes et les femmes illustrées au graphique 4, il existe aussi des différences marquées selon les tranches d'âge, comme le montre le tableau 2.

Comme on pouvait s'y attendre, la proportion de personnes poursuivant des études ou en formation chute rapidement avec l'âge: de 90 % environ pour la tranche d'âge inférieure à 20 ans à moins de 5 % pour les plus de 40 ans.

La proportion de personnes au chômage augmente, puis diminue avec l'âge, représentant 10 % ou moins pour les moins de 20 ans et les plus de 50 ans, mais atteignant jusqu'à près d'un tiers des personnes de 30 ans ou plus.

De même, la proportion de personnes s'occupant de leur famille ou de leur foyer monte en flèche avec l'âge (jusqu'à plus de la moitié des personnes âgées entre 30 et 50 ans) et diminue quelque peu chez les personnes plus âgées.

Les retraités représentent la moitié des inactifs de plus de 50 ans.

Intention de prendre un emploi rémunéré

Les répondants, nous l'avons vu, sont nombreux à vouloir prendre un emploi rémunéré, mais on pourrait se demander dans quelle mesure leur désir est réel. Ils peuvent, en effet, avoir des projets *définis* en vue d'exercer un emploi ou bien ils peuvent le souhaiter de façon générale sans avoir de projets définis. Dans ce cas, l'absence de projet peut être volontaire (la recherche d'un emploi ne constitue pas leur priorité actuellement) ou forcée (ils souhaiteraient travailler, mais ne sont pas en mesure de le faire).

Dans les groupes cibles en particulier, on observe une intention marquée et réelle de prendre un emploi rémunéré: dans l'ensemble, environ la moitié de nos répondants sans emploi rémunéré actuellement exprime son intention d'en exercer un dans les cinq prochaines années. Bien sûr, plutôt que d'annoncer une augmentation massive du travail rémunéré, cela donne simplement une idée du dynamisme du marché du travail et de l'ampleur de ses flux entrants et sortants pour la période envisagée.

- Le taux de ceux qui ont l'intention d'exercer un emploi est légèrement plus élevé chez les hommes (56 %) que chez les femmes (49 %). Comme le montre le tableau 3, chez les hommes et les femmes de moins de 30 ans, près de neuf personnes sur dix actuellement sans emploi ont l'intention de travailler au cours des cinq prochaines années. Si une telle intention diminue avec l'âge dans les deux groupes, elle chute plus sensiblement chez les femmes de



plus de 30 et de plus de 40 ans. Néanmoins, dans la tranche d'âge des plus de 50 ans, l'écart disparaît quasiment, un dixième environ des personnes de chaque groupe souhaitant avoir ou reprendre une activité professionnelle.

Tableau 3 — Intention des personnes actuellement sans emploi de prendre un emploi rémunéré au cours des cinq années à venir, en fonction du sexe et de l'âge (en %)

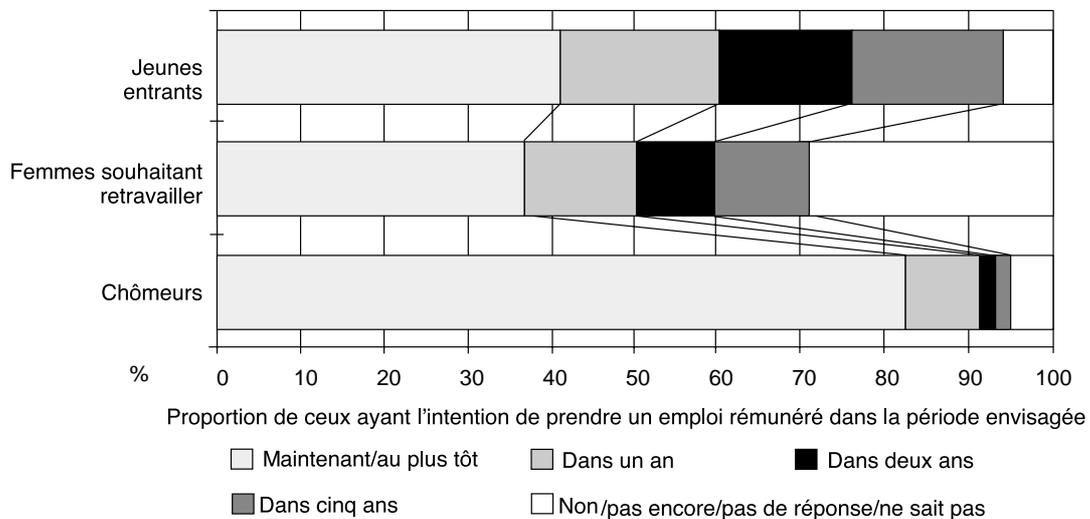
	16-19	20-29	30-39	40-49	50 +
Hommes	82	92	82	63	13
Femmes	82	86	68	47	11

Source: Données de l'enquête.

Par rapport à la population en âge de travailler dans l'ensemble, nos groupes cibles affichent clairement la volonté de prendre ou de reprendre un emploi rémunéré.

Plus de 90 % des jeunes entrants et des chômeurs et plus de 70 % des femmes souhaitant retravailler déclarent avoir l'intention de prendre un emploi rémunéré dans l'immédiat ou au cours des cinq prochaines années.

Graphique 5 — Proximité de l'échéance prévue pour prendre ou reprendre un emploi



Source: Données de l'enquête.

Le graphique 5 représente les *intentions* des répondants sur le plan professionnel (ont-ils, ou non, un projet quelconque de prendre un emploi rémunéré?), et nous examinerons plus tard le désir de travailler exprimé par ceux qui n'ont pas encore un tel projet. En effet, le graphique 5 examine l'échéance réelle envisagée par nos groupes cibles pour accéder au marché du travail. On peut faire quelques observations concernant ce graphique.

De toute évidence, l'intention de travailler *immédiatement* est importante dans les trois groupes étudiés, mais est plus particulièrement marquée dans le groupe des chômeurs.

Inversement, les personnes n'ayant pas l'intention, à moyen terme, ou n'ayant pas réellement l'intention de prendre un emploi rémunéré représentent une minorité, particulièrement marquée dans le groupe des femmes souhaitant reprendre une activité (environ 30 % d'entre elles déclarent ne pas avoir de telles intentions à moyen terme ou ne pas être décidées sur l'échéance de leur reprise). Il semble que pour une minorité non négligeable d'entre elles les projets professionnels soient plutôt aléatoires.

Parmi les jeunes entrants, l'échéance envisagée pour l'entrée sur le marché du travail est très variable et est liée sans aucun doute à leur âge et à la durée des études qu'ils envisagent.

Même si les répondants ne déclarent pas explicitement avoir l'*intention* de prendre un emploi rémunéré, un grand nombre d'entre eux néanmoins *désirent* le faire. C'est uniquement dans le groupe des jeunes entrants que certains répondants déclarent ouvertement ne pas souhaiter prendre un emploi rémunéré; il faut préciser que cette opinion n'est exprimée que par une minorité (33 %) d'un groupe lui-même minoritaire (6 %), soit 2 % de la cohorte.

Il semble que l'on puisse raisonnablement conclure de ces résultats que l'empressement à exercer un emploi rémunéré est largement partagé par les trois groupes étudiés. Même si cette option n'est pas perçue comme un projet ou une intention défini(e) (notamment dans le groupe des femmes souhaitant reprendre une activité), elle est clairement perçue comme un désir, éventuellement refréné ou limité par des circonstances personnelles, propres à chacun, que nous avons citées ci-dessus.

Expériences du marché du travail

Certains des entrants potentiels, parmi nos répondants, sont par définition des nouveaux venus sur le marché du travail, mais, pour la plupart, c'est loin d'être le cas. Comme nous le verrons ci-après, beaucoup d'entre eux ont en commun une expérience antérieure significative du travail rémunéré.

Expérience antérieure du marché du travail

La facilité avec laquelle les individus (re)trouvent un emploi est largement influencée par leur expérience antérieure du marché du travail. D'une part, ils auront peut-être accumulé une expérience professionnelle, une formation et des qualifications professionnelles ainsi que de bonnes références, qui les rendront plus attrayants pour un employeur potentiel. D'autre part, leur connaissance du monde du travail et leur assurance quant à la place qu'ils peuvent y occuper augmenteront sans doute leur capacité à trouver un emploi.

Une proportion importante d'individus, parmi nos groupes cibles, possède ce type d'expérience. Bien évidemment, les plus âgés ont plus de chances d'avoir une expérience professionnelle que



les plus jeunes, même si les taux de participation augmentent d'une génération à l'autre. Toutefois, cet atout est peut-être plus fréquent chez les hommes que chez les femmes, 74 % des hommes ayant des antécédents professionnels, contre près de 70 % pour les femmes. Cela s'explique sans doute par le nombre de femmes de plus de 40 ans n'ayant jamais travaillé. En dessous de 40 ans, c'est-à-dire parmi les personnes nées après le milieu des années 50, il n'y a pratiquement aucune différence entre les hommes et les femmes, mais parmi les femmes de plus de 40 ans, le taux de celles «*n'ayant jamais travaillé*» (soit près d'un quart) reste assez marqué.

L'examen des groupes cibles, au graphique 6, révèle clairement qu'une proportion importante de répondants a ce type d'expérience.

Bien sûr, pour la catégorie des femmes souhaitant retravailler, il n'est pas étonnant que toutes aient des antécédents professionnels, puisque cela a constitué l'un des critères de définition de ce groupe. Il est néanmoins plus surprenant que près de la moitié des jeunes entrants aient déjà une expérience de la vie professionnelle. En ce qui concerne cette cohorte, on peut en déduire qu'ils acquièrent, parallèlement à leurs études, une connaissance du monde du travail et des compétences tacites et personnelles qu'il requiert.

Cette hypothèse est corroborée par le fait que environ deux tiers de ceux exerçant actuellement une activité professionnelle le font à temps partiel. Même si ces emplois ne sont pas ceux vers lesquels ces jeunes gens se dirigeront une fois qu'ils quitteront le système éducatif, il est probable que cette expérience s'avérera utile lors de cette transition.

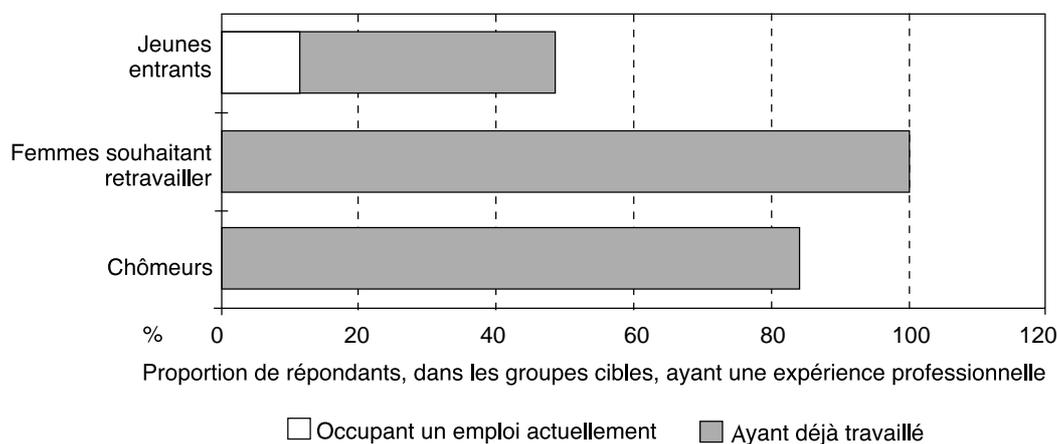
Compte tenu de la frontière perméable existant entre emploi et chômage, on s'attend à voir une proportion élevée de chômeurs ayant déjà travaillé. Or, il est plus inquiétant de constater que 15 % des chômeurs (essentiellement des jeunes) n'ont eu aucune expérience professionnelle. Contrairement au cas des jeunes entrants, on est en présence ici de jeunes gens qui ont rejoint les rangs de la main-d'œuvre sans avoir bénéficié d'une expérience professionnelle au cours de leurs études et n'ayant aucune chance de trouver du travail à leur arrivée sur le marché. Dans la mesure où l'expérience professionnelle est un critère de sélection lors de la recherche d'un emploi, ceux qui «*n'ont jamais travaillé*» peuvent se retrouver dans une position extrêmement difficile et être exposés à un risque d'exclusion du marché du travail à long terme.

Durée de l'expérience professionnelle antérieure

L'expérience ne s'accroît que progressivement, bien entendu, et la durée de l'expérience antérieure constitue un autre facteur important du point de vue de la qualification. Ainsi, parmi ceux qui ont plus de 20 ans, environ la moitié des hommes et un tiers des femmes ayant une expérience professionnelle ont travaillé moins d'un an. À nouveau, il semble que les hommes aient à leur actif des antécédents professionnels plus longs que les femmes. Au total, 16 % des femmes ont moins de cinq ans d'expérience professionnelle, contre 12 % pour les hommes. Ces données réduisent peut-être l'importance du déficit d'expérience professionnelle «réelle» auquel les femmes sont confrontées car elles portent sur des personnes qui ont déjà travaillé une fois, et que, comme nous l'avons vu, une proportion non négligeable de femmes de plus de 40 ans n'a jamais travaillé.

Toutefois, à l'examen des membres de nos groupes cibles, il ressort que la plupart d'entre eux peuvent justifier de périodes d'emploi significatives antérieures à leur période sans emploi rémunéré actuelle, comme le montre le graphique 7.

Graphique 6 — Proportion des personnes ayant une expérience professionnelle, dans chaque groupe cible



Source: Données de l'enquête.

On peut voir que:

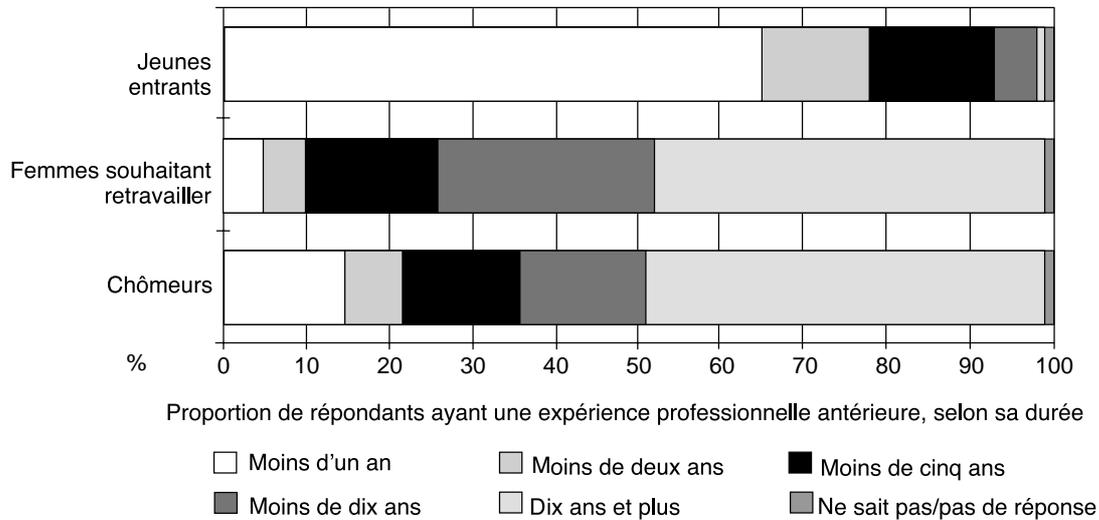
- environ la moitié des groupes de chômeurs et de femmes souhaitant retravailler a déjà travaillé pendant au moins dix ans et que les trois quarts de ces dernières ont travaillé pendant plus de cinq ans;
- près d'un quart du groupe des chômeurs a moins de deux ans d'expérience professionnelle et, comme il est mentionné ci-dessus, une minorité significative parmi eux n'a jamais travaillé, de sorte qu'il est évident que bon nombre d'entre eux auront du mal à présenter à un employeur potentiel des justificatifs de travail;
- comme on pouvait s'y attendre, les deux tiers des jeunes entrants ayant déjà travaillé présentent des justificatifs de travail pour une période inférieure à un an, mais une minorité seulement peut faire preuve d'une expérience professionnelle plus importante.

Période écoulée depuis le dernier emploi

L'expérience professionnelle antérieure est un atout « périssable » car les méthodes de travail et les technologies peuvent évoluer très rapidement, et les employeurs peuvent craindre que des périodes prolongées d'inactivité aient altéré la discipline du travail. Pour bon nombre de personnes parmi nos groupes cibles, peu de temps s'est écoulé depuis leur dernière expérience professionnelle, bien que des écarts plus longs soient courants pour le groupe des femmes souhaitant reprendre une activité et qu'ils soient manifestes pour une minorité non négligeable de chômeurs.



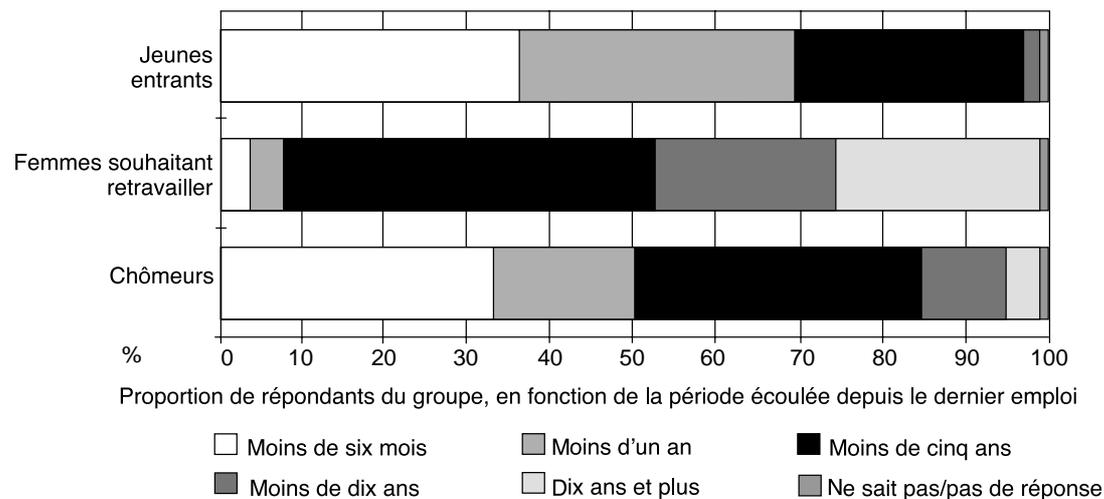
Graphique 7 — Durée de l'expérience professionnelle antérieure



Source: Données de l'enquête.

En général, les interruptions d'activité prolongées sont plus répandues chez les femmes; ainsi, parmi ceux de nos répondants qui n'exercent pas actuellement de travail rémunéré, mais qui en ont exercé un par le passé, 30 % des femmes ont connu une interruption de cinq ans ou plus, et, parmi les hommes, moins de la moitié de ce pourcentage. Pour les deux groupes, la durée de ces périodes d'inactivité augmente considérablement avec l'âge, mais, pour les femmes, ce processus débute plus tôt (sans doute quand elles s'occupent de leurs enfants) et se poursuit après la cinquantaine. Ainsi, si l'on compare les répondants de plus de 30 ans, seulement 10 % des hommes qui sont actuellement sans emploi ont connu des périodes d'inactivité de plus de cinq ans, contre près d'un tiers des femmes du même âge. Parmi les plus de 50 ans, la proportion est de 13 % pour les hommes et de 30 % pour les femmes.

Graphique 8 — Période écoulée depuis le dernier emploi



Source: Données de l'enquête.

Il ressort toutefois du graphique 8 que pour nombre de ceux parmi nos groupes cibles qui ont exercé une activité professionnelle leur période d'inactivité est plutôt courte.

Compte tenu que le graphique se rapporte uniquement à ceux qui ont déjà eu une expérience professionnelle (c'est-à-dire toutes les femmes souhaitant reprendre le travail, 85 % des chômeurs et environ la moitié des jeunes entrants), il convient de noter que:

- environ la moitié des chômeurs et les deux tiers des jeunes entrants ont travaillé au cours de l'année précédente;
- parmi les femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle, la moitié d'entre elles ont quitté leur dernier emploi plus de cinq ans auparavant, voire plus de dix ans auparavant pour la moitié ⁽³⁾.

⁽³⁾ Ces proportions de femmes souhaitant retravailler mais ayant connu des interruptions d'activité plutôt longues sont peut-être quelque peu surévaluées en raison de la définition de «femmes souhaitant retravailler» (c'est-à-dire, entre autres, les femmes ayant eu une interruption professionnelle minimale d'un an, sauf si elles ont clairement quitté leur emploi précédent pour cause de naissance d'un enfant ou pour s'occuper d'un enfant) (définition utilisée à la question 18 du questionnaire). Seulement 1 % n'a pas répondu à cette question, donc on peut supposer raisonnablement que la proportion de celles qui se sont arrêtées durant moins d'un an (moins de 10 %) est fiable.

Adéquation et conflits par rapport aux schémas de travail actuels

La facilité avec laquelle les nouveaux entrants et les personnes souhaitant retravailler trouveront du travail correspondant à leurs préférences et à leurs besoins dépendra de nombreux facteurs, et notamment des conditions économiques ambiantes. En plus de ces facteurs «donnés», il y a également la nécessité pour la personne de faire correspondre les caractéristiques professionnelles, sectorielles et spatiales de l'emploi qu'elle recherche avec celle des emplois disponibles. Nos données ne sont pas très significatives à cet égard; elles supposent, en général, que les capacités en matière de recherche d'emploi et de planification de carrière vont de soi ⁽⁴⁾. Toutefois, la transition dans le monde du travail s'effectuera d'autant plus facilement si les formes de travail correspondant aux préférences des demandeurs sont facilement disponibles et si elles correspondent aux réalités du marché du travail.

Nous pouvons classer en quatre grands points les formes de travail que nos groupes cibles mentionnent lorsqu'ils expriment leurs préférences relatives à l'emploi:

- le statut professionnel (employé ou indépendant);
- le lieu (au domicile ou sur un lieu de travail);
- la base contractuelle (contrat permanent ou à durée déterminée);
- les horaires de travail (temps partiel ou temps plein).

⁽⁴⁾ Nous disposons toutefois de quelques données sur la quantité et le type de conseils ou d'informations sur le marché du travail, reçus par nos répondants (voir ci-après).

Si ces quatre points ne représentent pas tous les paramètres susceptibles d'être pris en compte, ils paraissent quand même constituer les principaux éléments que les demandeurs d'emploi souhaitent considérer une fois qu'ils ont défini le type d'emploi auquel ils aspirent.

Les questions concernant le statut professionnel et le lieu de travail ont été largement débattues par ailleurs ⁽⁵⁾. Dans le présent rapport, nous nous concentrons donc plus particulièrement sur les horaires de travail (voir ci-après), mais, pour le moment, nous allons considérer, les uns après les autres, les quatre points susmentionnés, en comparant ce qui est disponible sur le marché du travail actuel aux préférences exprimées respectivement par nos groupes cibles d'entrants.

Chaque graphique comparatif se présente sous la forme suivante:

- la barre supérieure représente la distribution des deux paramètres (au graphique 9, salarié contre indépendant) sur le marché actuel du travail, qualifiée par les réponses du groupe des salariés interrogés sur leur statut actuel;
- la deuxième barre indique les préférences des jeunes entrants à l'égard des deux choix, leur laissant la possibilité de ne pas exprimer de préférence (option «sans préférence» représentée sur la barre entre les deux préférences explicites) et de ne pas se prononcer (option «ne sait pas/pas de réponse»);
- les troisième et quatrième barres reproduisent les mêmes options respectivement pour les femmes souhaitant reprendre une activité et pour les chômeurs.

Avant de passer aux comparaisons, il est peut-être utile d'émettre quelques réserves. Les graphiques représentent des résultats proportionnels, mais non absolus, et il convient de rappeler que la taille du groupe des salariés dépasse largement celle du groupe des entrants. Ainsi, il serait tout à fait possible qu'une toute petite cohorte d'entrants ayant tous une préférence «x» réussissent parfaitement à satisfaire leur premier choix, alors que le choix «x» serait limité seulement à une petite proportion du stock (bien plus important) d'emplois sur le marché du travail.

Le point essentiel n'est pas que les préférences minoritaires excluront les nouveaux entrants; il s'agit plutôt des implications qui en découleront, qui sont les suivantes:

- un déséquilibre important risque de limiter de nouveaux entrants avec une préférence minoritaire à un segment restreint du marché, où cette préférence peut être facilement trouvée;
- avec le temps, au fur et à mesure que des vagues successives de nouveaux entrants ayant la même préférence minoritaire chercheront à entrer sur le marché du travail, il sera de plus en plus difficile pour eux de trouver un travail correspondant à leur premier choix;

⁽⁵⁾ Voir les résumés des rapports *Self-Employment* et *Working Time and Place of Work* émis par la Fondation ainsi que pour une étude plus exhaustive, Huijgen et Casparini, respectivement, dans Bielinski e.a., op. cit.



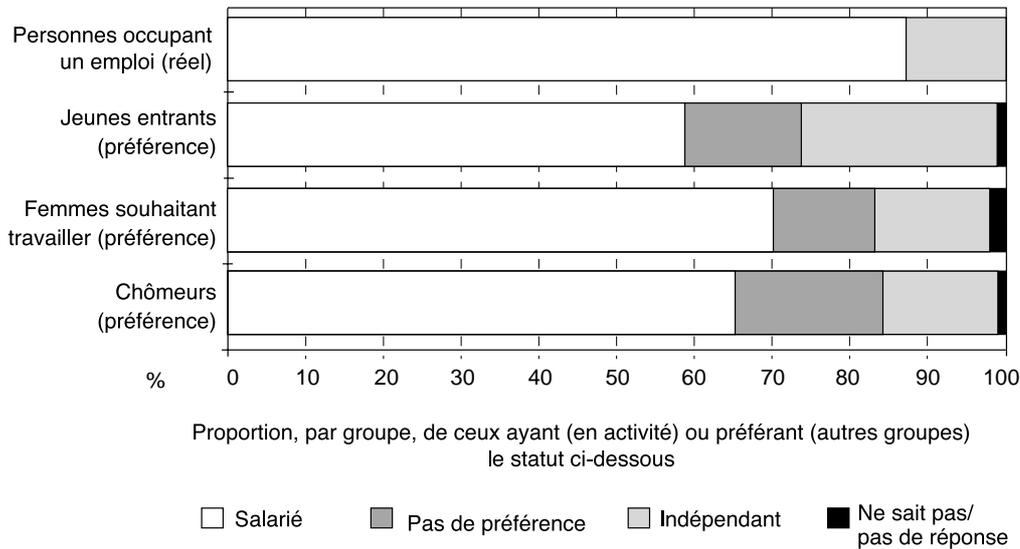
- dans ce cas, et, en fonction de la flexibilité de leurs préférences, les réalités du marché du travail les forceront à accepter des conditions de travail qui ne sont pas leur premier choix, ou bien ils ne prendront pas le type d’emplois offerts et l’offre de main-d’œuvre s’en trouvera limitée;
- éventuellement, les employeurs risqueront d’être obligés de reconsidérer leurs propres conventions et seront amenés à proposer des formes de travail plus compatibles avec les préférences des nouveaux venus sur le marché du travail.

La préférence pour le travail indépendant

La préférence pour le travail indépendant parmi nos groupes cibles de personnes souhaitant retravailler (c’est-à-dire les femmes souhaitant reprendre le travail et les chômeurs) est faible, alors qu’elle est plus importante parmi les jeunes entrants. Ainsi, 15 % seulement des personnes souhaitant retravailler déclarent préférer une activité libérale, contre 25 % pour les jeunes entrants.

Il est difficile de savoir dans quelle mesure l’engouement des jeunes entrants pour le travail indépendant est lié à l’exubérance de la jeunesse et au fait que l’espoir l’emporte sur l’expérience. D’autre part, bon nombre d’entre eux ont déjà une certaine expérience du statut de travailleur salarié (et il se peut qu’ils aient envie de quelque chose de différent), mais, par ailleurs, les jeunes entrants n’ont probablement pas de ressources financières importantes ni d’expérience de la gestion des affaires et risquent de ne pas être dans la situation idéale pour lancer leur propre affaire.

Graphique 9 — Statut professionnel: préférences des groupes cibles comparées aux chiffres réels



Source: Données de l’enquête.

Parmi les chômeurs, et, dans une moindre mesure, parmi les femmes souhaitant retravailler, nombreux sont ceux (soit environ un cinquième des chômeurs) qui déclarent ne pas avoir de

préférences. Pour eux, cela traduit probablement leur volonté d'envisager toutes les solutions possibles pour sortir du chômage, d'autant plus s'ils se trouvent sans emploi depuis un certain temps et que leurs ressources s'amenuisent.

La préférence pour le travail indépendant dépasse la représentation actuelle de ce statut professionnel, mais les deux résultats respectifs restent cohérents. Selon nos données sur les personnes en activité, environ 13 % d'entre elles travaillent actuellement avec le statut d'indépendants⁽⁶⁾. Ce pourcentage est tout à fait compatible avec les préférences de nos deux groupes de personnes souhaitant retravailler, mais est deux fois plus petit que le taux de préférence des jeunes entrants.

Il ressort de ces chiffres (si la situation ne change pas) que les femmes souhaitant retravailler et les chômeurs ayant une préférence pour le travail libéral devraient pouvoir exaucer leur désir sans que cela ne perturbe l'équilibre actuel entre le statut de salarié et celui d'indépendant. Bien sûr, d'autres éléments peuvent varier, et il est tout à fait possible que les deux groupes aient beaucoup de difficultés à s'installer en indépendants, même si les occasions de le faire semblent suffisantes.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes entrants, s'il existe réellement une demande substantielle et résolue pour l'activité indépendante parmi les jeunes gens, qui se poursuivra au cours de leur carrière professionnelle, cela aura d'importantes implications sur le type de compétences, de conseil et d'orientation dont ils auront besoin.

Il peut s'avérer utile, pour approfondir l'analyse, d'étudier l'évolution de la préférence pour l'activité libérale avec l'âge; on pourrait supposer que, avec l'âge, les ressources et l'expérience augmenteront et permettront la réalisation d'un tel désir, mais également une meilleure connaissance des demandes et des attributs requis par un tel succès.

Le travail à domicile

Les groupes des nouveaux entrants ou des personnes souhaitant retravailler sont tous vivement attirés par l'idée de travailler à domicile.

Environ la moitié des entrants et des personnes souhaitant retravailler préférerait travailler à domicile, tout au moins pour une partie de leurs horaires de travail. Bien que du point de vue des résultats absolus la différence soit minime, c'est dans le groupe des femmes souhaitant retravailler que l'on observe le plus haut niveau d'intérêt et le désir le plus marqué de travailler tout le temps à la maison. Si leurs motifs sont évidents, il n'est pas aussi évident à première vue de comprendre le niveau d'intérêt dont bénéficie le travail à la maison.

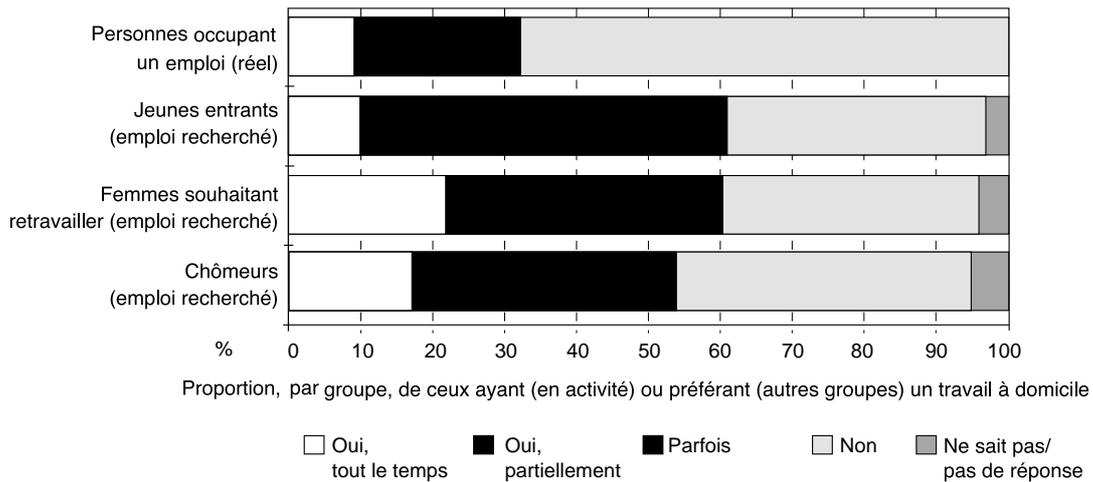
L'explication la plus vraisemblable est peut-être l'attrait qu'exerce spontanément cette forme de travail par nature, c'est-à-dire sans tenir compte de ses corollaires immédiats et à long terme; les

⁽⁶⁾ Il convient de noter, au passage, qu'il existe également, parmi les travailleurs salariés, des désirs, non satisfaits, de travailler comme indépendants; près d'un travailleur salarié sur cinq préférerait travailler en tant qu'indépendant.



gens souhaitent, ou non, éviter un temps de transport trop long et ils reconnaissent, ou non, et apprécient, ou non, les interactions sociales du lieu de travail. Ce sont peut-être ces facteurs qui leur font privilégier (ou exclure) le travail à domicile, plutôt que d'autres facteurs liés à leur situation professionnelle du moment.

Graphique 10 — Le travail à domicile: préférences des groupes cibles comparées aux chiffres réels



Source: Données de l'enquête.

Quelles que soient les motivations, les préférences de cet ordre ont peu de chances d'être satisfaites, étant donné que moins d'un tiers des personnes en situation d'emploi a la possibilité de travailler à domicile et que moins d'une personne sur dix travaille en permanence à son domicile. Une fois encore, si ce résultat ne signifie pas forcément que ces préférences sont incompatibles avec la réalité du marché, il suggère très certainement qu'elles ne seront pas facilement accessibles.

Les progrès en matière de technologies de l'information et de communication risquent de laisser une plus grande place à cette forme de travail, alors que la congestion urbaine croissante exige des solutions plus novatrices de la part des employeurs pour séduire et conserver une main-d'œuvre de haut niveau, mais les données sur les pratiques actuelles ne permettent pas de démontrer clairement le bien-fondé de ces considérations.

Acceptabilité des contrats temporaires

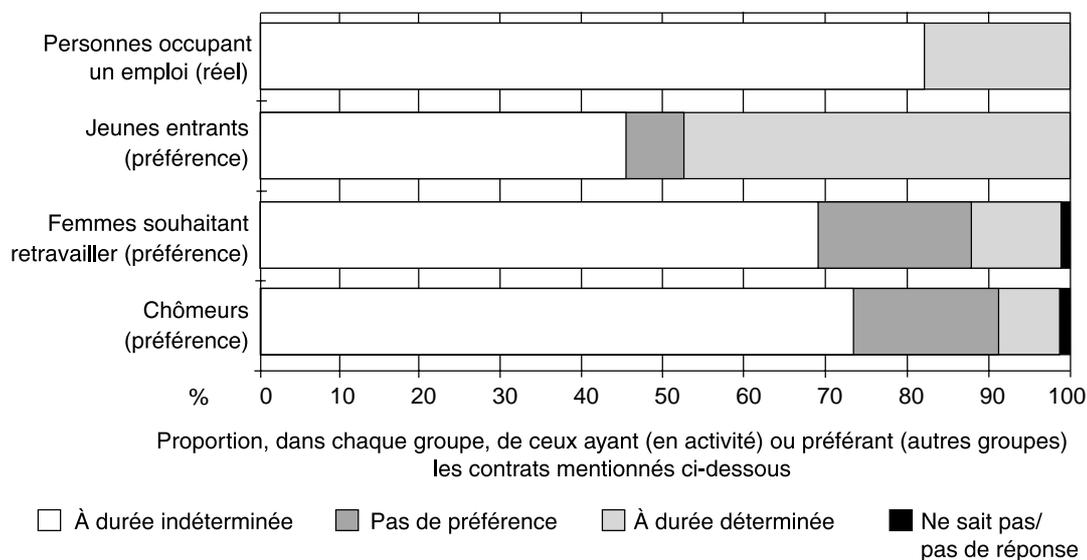
La sécurité de l'emploi reste un facteur déterminant dans les stratégies de recherche d'emploi pour deux des trois groupes cibles; seuls les jeunes entrants font preuve d'une tolérance relativement élevée à l'égard des contrats à durée déterminée. Moins d'un cinquième de notre échantillon d'employés travaillaient dans le cadre d'un contrat à durée déterminée lors de la réalisation de l'enquête. La proportion des nouveaux venus sur le marché du travail et des

personnes souhaitant retravailler, à la recherche d'un travail temporaire ou disposés à en accepter un, le cas échéant, s'est avérée plus élevée.

Dans ce cas, nous n'avons pas demandé à tous les individus des groupes cibles quelles étaient leurs préférences, mais nous avons plutôt demandé à ceux actuellement à la recherche d'un emploi, s'ils cherchaient un travail permanent ou à durée déterminée. Cela a concerné 80 % des chômeurs, mais seulement 29 et 35 % respectivement des jeunes chercheurs d'emploi et des femmes souhaitant retravailler. On peut, semble-t-il, raisonnablement en déduire que le travail temporaire s'est avéré au minimum acceptable pour ces entrants, mais on ne peut pas dire qu'ils préfèrent réellement cette forme de travail.

Cette acceptabilité est plus évidente parmi les jeunes entrants, et il n'est pas trop difficile d'imaginer leurs motivations. Premièrement, sauf si les études ou la formation qu'ils suivent les empêchent d'agir ainsi, la plupart des jeunes travailleurs changent souvent d'emploi au début de leur entrée sur le marché du travail et ils ont donc moins de raisons de privilégier un contrat à durée indéterminée pour un emploi qu'ils n'ont pas l'intention d'occuper à long terme. Deuxièmement, il se peut que, au lieu de considérer leur entrée sur le marché du travail comme le point de départ d'une longue carrière (ils peuvent vouloir faire une année de transition entre l'école et l'université, par exemple), ils la perçoivent comme un travail d'été ou une expérience à court terme. Dans les deux cas, il y a des raisons pour qu'ils ne se préoccupent pas particulièrement du caractère permanent de l'emploi.

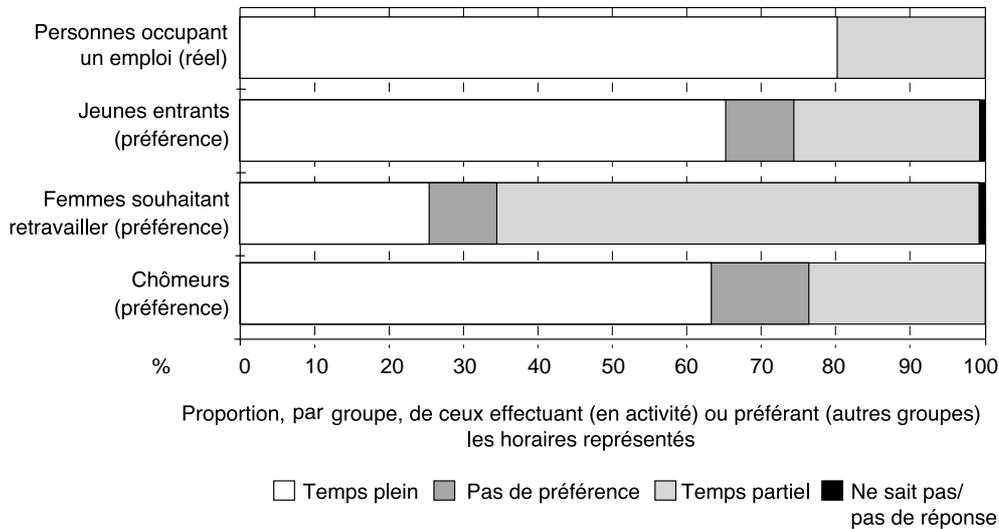
Graphique 11 — Base contractuelle: préférences des groupes cibles comparées aux chiffres réels



NB: Seules les personnes des groupes cibles actuellement à la recherche d'un emploi ont été prises en compte.
 Source: Données de l'enquête.



Graphique 12 — Horaires de travail: préférences des groupes cibles comparées aux chiffres réels



Source: Données de l'enquête.

Quelle que soit la motivation, près de la moitié de nos jeunes entrants actuellement à la recherche d'un d'emploi se déclarent prêts à prendre un emploi non permanent, contre une proportion bien moins élevée parmi les femmes souhaitant retravailler et les chômeurs. À vrai dire, les femmes souhaitant retravailler et les chômeurs sont à la fois moins disposés à prendre un emploi temporaire et moins susceptibles de rechercher positivement un emploi temporaire. Pour eux, la recherche positive d'un emploi non permanent est assez rare (environ un cas sur dix), même si dans les deux catégories on dénombre un plus grand nombre de demandeurs d'emploi qui seraient prêts à accepter un emploi aussi bien temporaire que permanent. Dans ce cas, l'hypothèse la plus plausible est la suivante: ces deux groupes, désireux de réintégrer le marché du travail et se considérant mal placés pour les postes les plus intéressants, sont probablement davantage disposés à accepter un emploi temporaire comme un tremplin qui leur permettra peut-être par la suite de décrocher un contrat à durée indéterminée.

Intérêt manifesté à l'égard du travail à temps partiel

Les présentes données indiquent qu'un cinquième environ de la population active travaille à temps partiel, bien que les résultats diffèrent nettement et considérablement selon les pays. Nous avons constaté que les préférences des jeunes gens et des chômeurs en termes d'horaires de travail reflètent *largement* les chiffres de la population active; on note simplement une préférence pour le travail à temps partiel légèrement plus marquée chez les jeunes entrants et les chômeurs — et d'autant plus marquée si l'on inclut ceux qui accepteraient l'un ou l'autre mode de travail. Il est néanmoins difficile de savoir si l'arrivée de ces cohortes est susceptible de faire évoluer un tant soit peu la demande actuelle d'emplois à temps partiel.

On observe une demande massive de travail à temps partiel dans le groupe des femmes souhaitant retravailler. Près de deux sur trois d'entre elles préféreraient reprendre un emploi à

temps partiel plutôt qu'un emploi à temps plein, et on arrive au taux de trois sur quatre si l'on inclut celles qui accepteraient un emploi à temps plein ou à temps partiel. On est ici en présence de personnes ayant quitté essentiellement des emplois à temps plein pour une période donnée et qui souhaitent reprendre une activité avec une préférence très nette en faveur d'un emploi à temps partiel, qu'elles souhaiteraient conserver le temps que leurs enfants grandissent.

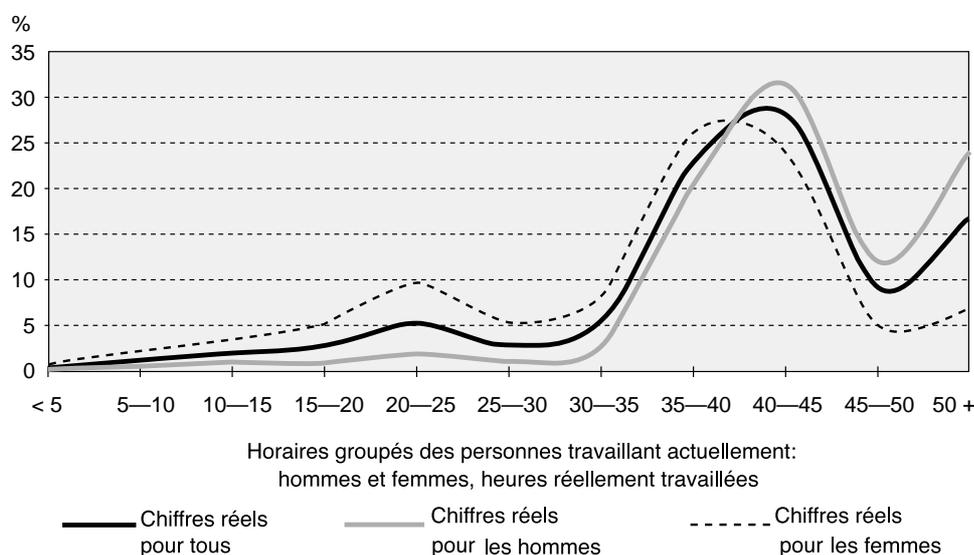
Pour que les femmes souhaitant retravailler puissent bénéficier de choix professionnels raisonnables combinés à des horaires de travail attrayants, il faudra, de toute évidence, que l'offre des emplois à temps partiel se développe considérablement. En fait, il convient de noter que la demande en faveur d'une réduction du temps de travail n'est pas seulement limitée à la catégorie des femmes souhaitant retravailler. Nous aborderons ce sujet avec plus de détails ci-après.

Préférences concernant les horaires de travail

Nous savons bien que les hommes et les femmes ont des préférences et des profils différents en ce qui concerne leurs horaires de travail et que ceux-ci ont tendance à changer en fonction des périodes de vie active ou d'inactivité des personnes concernées.

Néanmoins, le graphique 13 représente le profil actuel des horaires de travail des hommes et des femmes exerçant (actuellement) un emploi rémunéré.

Graphique 13 — Profil actuel des horaires de travail: tous, hommes et femmes ⁽⁷⁾



NB: Courbes lissées.

Source: Données de l'enquête.

⁽⁷⁾ Dans ce graphique, et dans ceux qui suivent, les personnes travaillant plus de 50 heures par semaine sont regroupées dans une seule catégorie — cela ayant pour effet que la courbe semble remonter sur la droite. Or, cette évolution est uniquement due à la convention utilisée pour regrouper les répondants dans une catégorie, et il est évident que la courbe descendrait nettement si on avait continué à utiliser la même convention qu'au début.

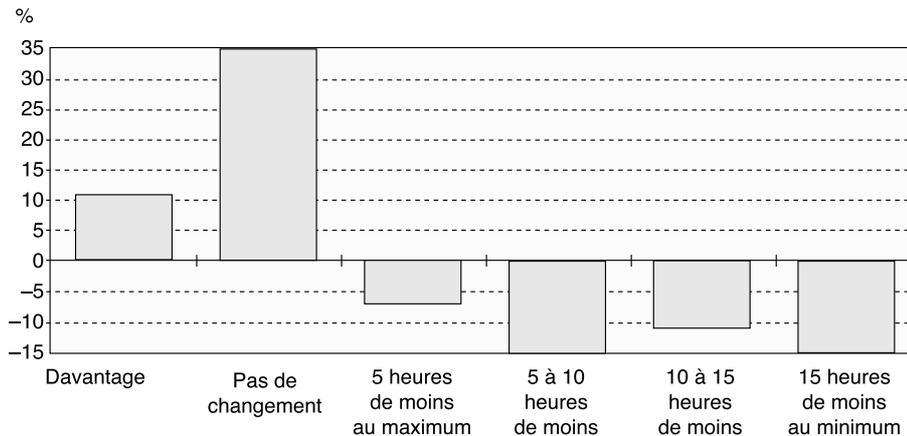


On peut voir clairement que le travail à temps plein (représentant environ 35 à 40 heures ou plus par semaine) continue à prédominer dans l'ensemble du marché du travail, les horaires des femmes étant, en général, plus courts que ceux des hommes. Bien que ce schéma d'ensemble présente des variations considérables selon les pays, il convient de rappeler les tendances conventionnelles et conservatrices prédominantes à l'échelon de l'Europe, dans l'ensemble: seulement un sur cinq parmi ces travailleurs a des horaires hebdomadaires de 35 heures, alors que plus de la moitié d'entre eux travaillent de 35 à 45 heures par semaine.

Demande d'horaires de travail plus courts

L'enquête révèle que de nombreux répondants souhaiteraient des horaires de travail plus courts, tant actuellement que dans cinq ans, et les personnes qui souhaitent réduire leurs horaires de travail veulent généralement travailler bien moins. Environ la moitié (54 %) des personnes travaillant actuellement, aussi bien les indépendants que les salariés, préféreraient, si elles pouvaient choisir librement, travailler moins, tout en tenant compte de leur nécessité de gagner leur vie. En même temps, 35 % se sont déclarés satisfaits de leurs horaires actuels et 11 % ont dit vouloir faire des horaires plus longs. Le résultat net de ces préférences variables serait que le temps de travail hebdomadaire passerait de 39 à 34,5 heures.

Graphique 14 — Préférences des personnes actuellement en activité concernant les horaires de travail



Proportion des personnes travaillant actuellement, qui souhaiteraient changer leurs horaires de travail

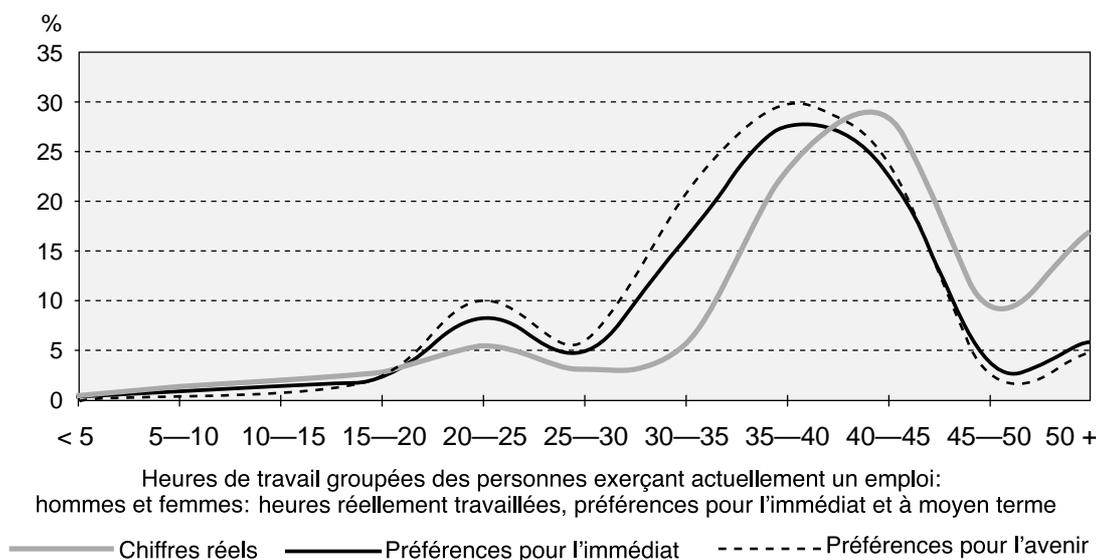
Source: Données de l'enquête.

Il ressort clairement du graphique 14 que, parmi les personnes actuellement en activité et manifestant un intérêt pour la réduction du temps de travail, il y en a sans doute relativement peu qui se satisferaient des réductions très progressives (heure par heure) généralement obtenues par le biais du processus normal de la négociation collective. Seulement 7 % de ceux qui travaillent (bien qu'ils représentent 15 % de ceux qui désireraient moins travailler) souhaiteraient réduire leurs horaires de moins de cinq heures. La plupart des répondants souhaitent des réductions plus importantes, nécessitant sans doute un changement radical sur le plan individuel (un changement d'emploi, la négociation d'une réduction des horaires avec l'employeur, etc.) ou sur le plan de la législation.

Préférences en matière d'horaires de travail

Le profil des horaires de travail qui se dégagerait avec ce scénario est illustré au graphique 15. Ce graphique où le trait gras représente le profil des horaires de travail des personnes travaillant actuellement indique clairement la prédominance du travail à temps plein, à savoir entre 35 et 40 heures par semaine. Il convient aussi de noter le nombre important de personnes travaillant plus longtemps que cela et l'éventail des contrats de travail avec des horaires plus courts (moins de 30 heures). Le trait plus fin et le trait en pointillé représentent respectivement les horaires de travail que ces personnes souhaiteraient effectuer dans l'immédiat et dans cinq ans.

Graphique 15 — Horaires de travail des personnes actuellement en activité: comparaison entre les chiffres réels et souhaités



NB: Courbes lissées.

Source: Données de l'enquête.

La comparaison entre les préférences exprimées et les horaires réellement effectués révèle:

- une baisse importante de la proportion de travailleurs qui veulent travailler plus de 40 heures par semaine;
- une augmentation notable de ce que l'on pourrait qualifier de temps partiel à horaires «substantiels», c'est-à-dire entre 20 et 35 heures par semaine;
- une baisse de la proportion de ce que l'on pourrait qualifier de temps partiel à horaires «courts», c'est-à-dire moins de 20 heures.

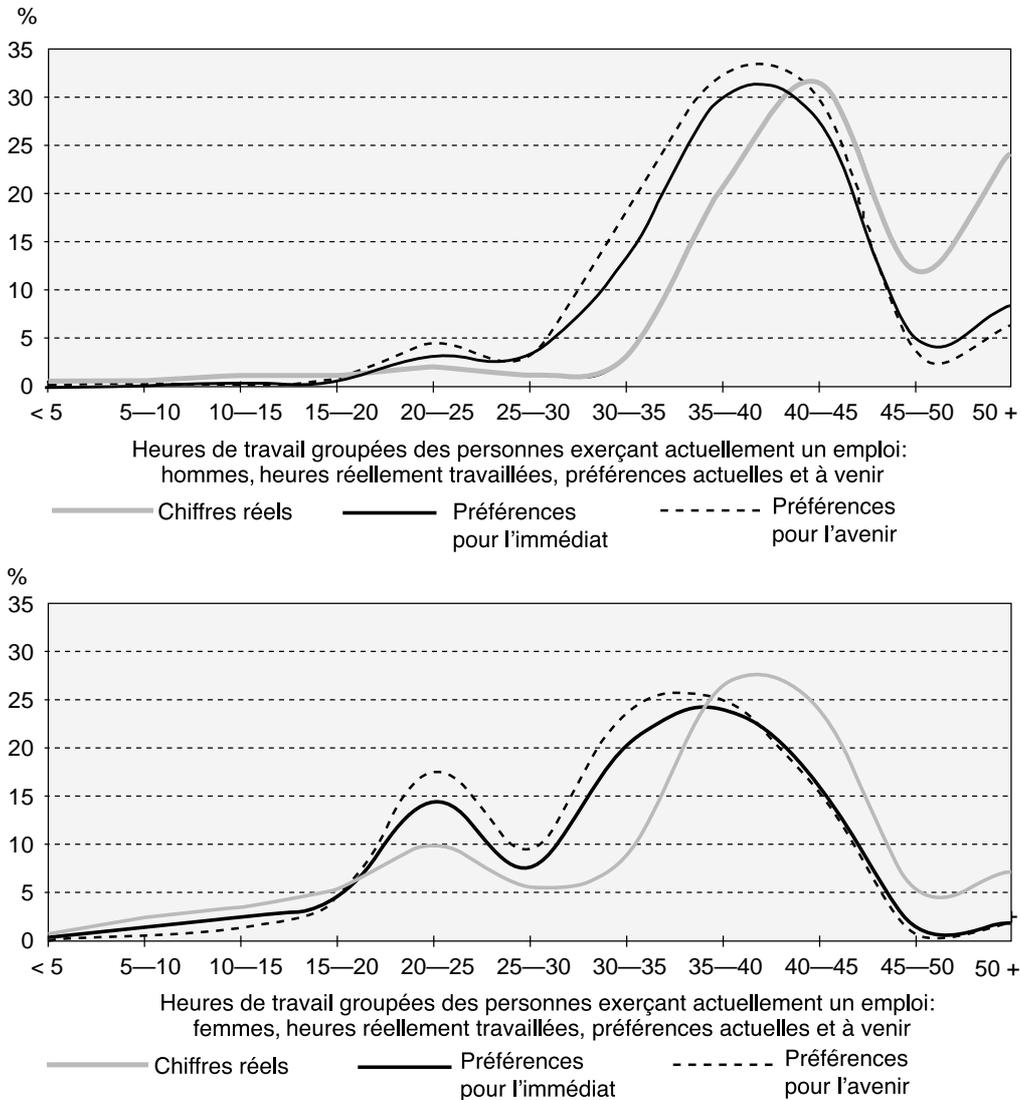
Ainsi, nous observons que les horaires de travail très courts et très longs auraient tous deux tendance à devenir moins courants, tandis que les temps partiels garantissant des horaires relativement «substantiels» auraient tendance à augmenter considérablement.

En comparant les préférences exprimées par les hommes et les femmes, au graphique 16, on peut voir que les hommes et les femmes travaillant à temps plein partagent largement la même



aspiration à une réduction notable de leurs horaires, la majorité d'entre eux ayant une préférence pour un travail hebdomadaire de 35 à 40 heures. Chez les femmes, un autre groupe important est constitué par celles ayant une préférence pour un travail hebdomadaire de 20 à 25 heures.

Graphique 16 — Horaires de travail, réels et souhaités, des personnes travaillant actuellement:
a) hommes; b) femmes



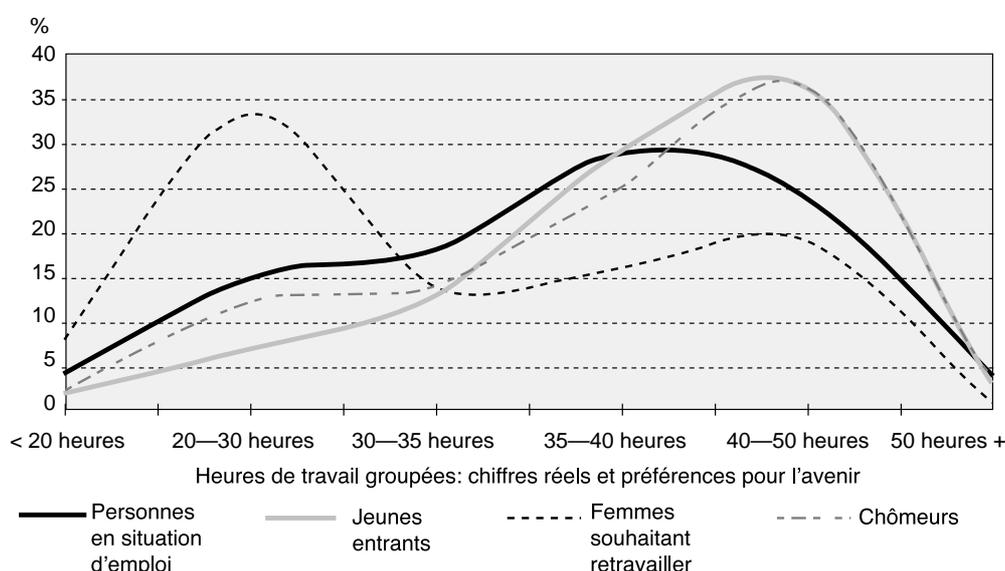
NB: Courbes lissées.
Source: Données de l'enquête.

De toute évidence, les préférences immédiates et pour dans cinq ans sont quasiment semblables, tant pour les hommes que pour les femmes, indiquant toutefois le désir croissant d'éviter des horaires très longs et, en conséquence, un intérêt accru pour les emplois à temps partiel horaires «substantiels» (20 à 35 heures). En d'autres termes, les préférences à plus long terme accentuent légèrement le schéma des préférences immédiates.

Préférences des groupes cibles concernant les horaires de travail

Enfin, en examinant les préférences à moyen terme de nos trois groupes cibles de nouveaux venus et de personnes souhaitant retravailler, au graphique 17, on constate qu'elles prennent des formes très variables. Dans ce graphique, les préférences à moyen terme de la population actuellement active (représentées par le trait en gras) sont comparées à celles de nos trois groupes cibles. On voit tout de suite que les jeunes entrants et les chômeurs aspirent à des horaires de travail très proches de ceux du profil réel des horaires de travail. On peut en conclure que leurs aspirations devraient pouvoir être satisfaites relativement facilement, sans changement important par rapport aux normes établies. Le schéma des préférences exprimées par le groupe des femmes souhaitant retravailler est très différent.

Graphique 17 — Préférences pour l'avenir, en matière d'horaires de travail, des personnes travaillant actuellement et des personnes souhaitant travailler ou retravailler



NB: Courbes lissées.

Source: Données de l'enquête.

On constate parmi les femmes souhaitant retravailler une aversion encore plus marquée pour les horaires de plus de 35 heures que parmi les personnes qui possèdent déjà un emploi. En revanche, elles manifestent un intérêt encore plus grand pour les emplois à temps partiel à horaires «substantiels» que l'on ne s'y attendrait de la part des salariés. Elles préféreraient toutefois des horaires moyens plutôt plus courts (un groupe important optant pour des horaires de 20 à 30 heures) et se disent légèrement plus intéressées par les emplois à temps partiel à horaires «courts» que les travailleurs qui exercent actuellement une activité professionnelle.


Chapitre 4**Stratégies de recherche d'emploi****Mise en pratique des projets de recherche d'emploi**

Comme nous l'avons vu ci-dessus, au moins 21 % de la population en âge de travailler sont actuellement sans emploi, mais désirent ou ont l'intention de travailler dans les cinq années à venir — et même 22 % ultérieurement. Maintenant que nous savons ce qu'ils sont susceptibles de chercher, nous pouvons nous interroger sur la façon, plus ou moins active, dont ils vont rechercher un emploi et sur les problèmes auxquels ils risquent d'être confrontés.

Activité actuelle de recherche d'emploi

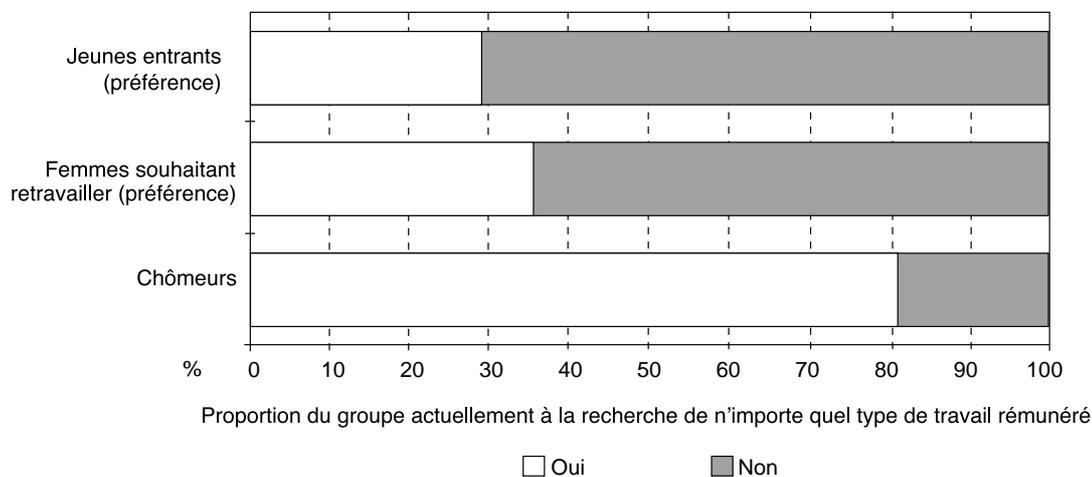
Si l'on prend en considération uniquement ces 21 %, on observe que 40 % de ces personnes (soit à peine plus de 8 % de l'échantillon entier) sont actuellement en train de chercher un emploi d'un type donné. Bien sûr, un bon nombre de ceux qui travaillent déjà chercheront aussi un emploi différent ou meilleur, mais nous ne les prenons pas en compte pour le moment.

Le graphique 18 montre que la majorité des répondants de deux de nos groupes cibles, les jeunes entrants et les femmes désirant reprendre une activité professionnelle, n'est pas particulièrement pressée de trouver du travail, mais que quatre cinquièmes des chômeurs sont actuellement à la recherche d'un emploi. On pouvait s'attendre à une proportion aussi élevée de ces derniers car ils sont censés le faire par définition et sont obligés de le faire aux termes de la réglementation sur les allocations de chômage.

On peut raisonnablement en conclure que, pour eux, le désir de prendre un travail rémunéré est une intention concrète et immédiate. Toutefois, en examinant nos trois groupes de personnes qui souhaitent prendre ou reprendre une activité professionnelle dans les cinq années à venir, on

s'aperçoit que la certitude de mener à bien cette intention est loin d'être générale et que certains estiment qu'ils auront beaucoup de difficulté à trouver un emploi rémunéré.

Graphique 18 — Taux actuel de recherche active d'emploi



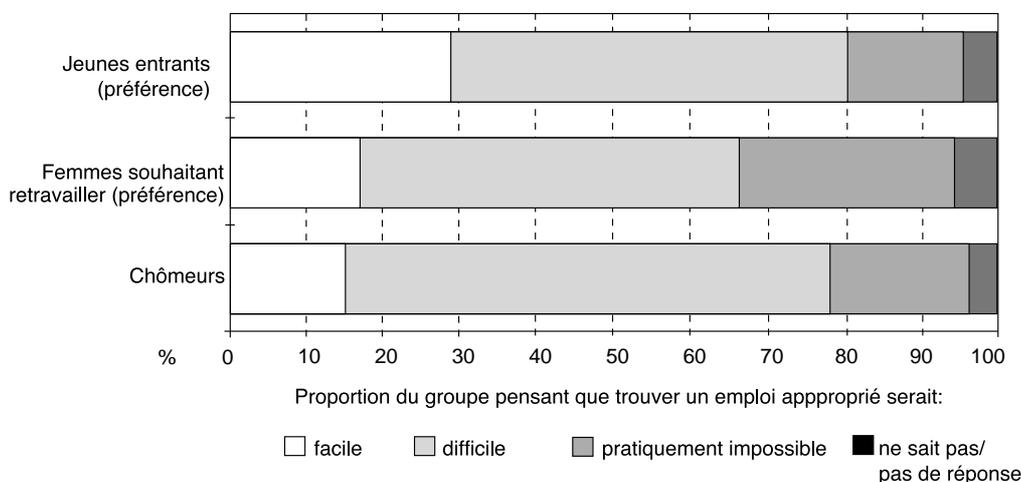
Source: Données de l'enquête.

Confiance dans l'aboutissement de la recherche d'emploi

Il serait intéressant, pour poursuivre l'analyse, de déterminer dans quelle mesure les individus de ces deux groupes ne recherchant pas de travail dans l'immédiat agissent ainsi parce que des raisons personnelles impliquent de remettre à plus tard leur arrivée sur le marché (quand ils seront plus âgés, mieux qualifiés ou quand leurs enfants auront grandi) ou parce que les conditions du marché du travail paraissent peu propices.

Certainement, seule une faible minorité de l'ensemble de l'échantillon (21 %) pense qu'il sera facile de trouver un emploi adapté. En outre, plus le groupe est actif actuellement dans sa recherche d'emploi, moins il a de chance de croire qu'il en trouvera un facilement.

Graphique 19 — Confiance dans l'aboutissement de la recherche d'emploi



Source: Données de l'enquête.



Paradoxalement, ce sont les jeunes entrants qui sont à la fois les moins actifs dans la recherche d'un emploi et les plus certains d'en trouver un. S'il est tentant de mettre cela sur le compte du caractère éternellement contrariant des jeunes, cette constatation reflète plus vraisemblablement: 1) leur manque d'expérience quant aux réalités du marché; 2) la disponibilité d'emplois du secteur des services (bien que de bas niveau et pas dans tous les pays) qui sont largement destinés aux jeunes.

On trouvera plus inquiétante la forte proportion de chômeurs qui pensent que trouver un emploi approprié est difficile: près des deux tiers d'entre eux sont de cet avis, et ils sont près d'un cinquième à croire que c'est pratiquement impossible. De surcroît, il y a une corrélation nette et positive entre la durée d'interruption de leur vie professionnelle et le degré de pessimisme sur leurs perspectives professionnelles.

On constate un schéma quelque peu différent parmi les femmes qui cherchent à reprendre une activité: bien que, en général, elles pensent aussi que trouver un emploi approprié est difficile, de l'avis d'une forte proportion d'entre elles (28 %) c'est pratiquement impossible. Ici, la corrélation est moins liée à la durée de l'interruption de la vie professionnelle et plus aux préférences en faveur du travail à temps partiel.

Aide et conseil

Dans l'ensemble de l'échantillon, y compris parmi les répondants qui travaillent, la recherche d'aide et de conseils concernant le marché du travail est relativement faible. Seulement 20 % ont obtenu ou reçu des informations ou des conseils, au cours de l'année précédente, concernant la possibilité de prendre un emploi ou d'en changer. On s'attendait à ce que ce chiffre soit relativement faible chez les répondants qui exercent déjà un emploi et qui ne ressentent peut-être qu'un intérêt passager pour un changement d'emploi; en revanche, on s'attendait à ce qu'il soit bien plus élevé chez ceux qui désirent prendre ou reprendre une activité, même s'ils sont peu nombreux à rechercher actuellement un emploi. Rappelons, en effet, que près de trois quarts des femmes souhaitant retravailler et plus de 90 % des chômeurs et des jeunes entrants s'attendent à trouver un emploi rémunéré au cours des cinq années à venir.

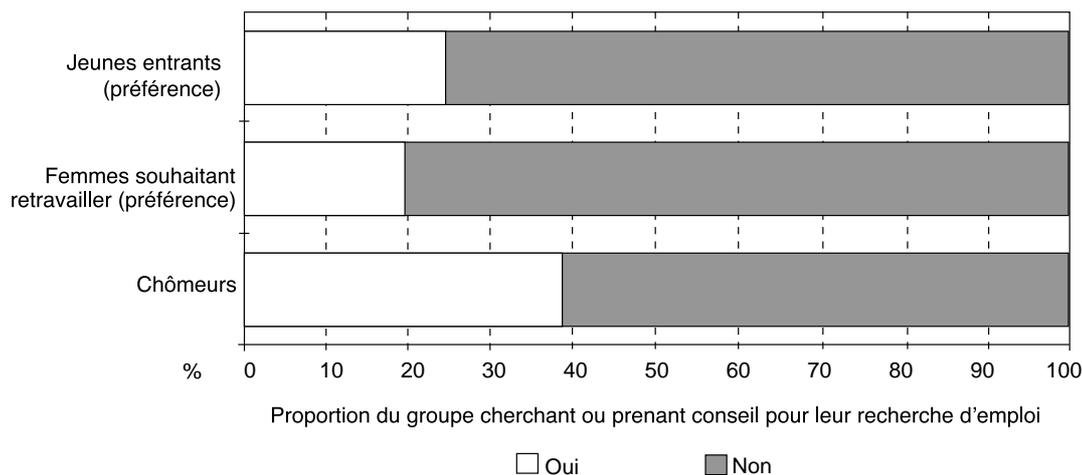
En fait, même parmi les chômeurs (dont 80 % cherchent actuellement un emploi), seulement 39 % affirment avoir cherché à obtenir ou avoir reçu des informations sur la manière de s'y prendre. Pour les femmes souhaitant retravailler et les jeunes entrants, ce chiffre est bien plus faible (20 et 25 % respectivement). Compte tenu des dispositions institutionnelles existant pour les chômeurs (par exemple les agences nationales pour l'emploi) et pour les jeunes entrants (conseil d'orientation professionnelle), ces faibles pourcentages doivent sans aucun doute être considérés comme décevants.

Pour les femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle, cette constatation est peut-être moins étonnante, étant donné l'absence de structures ciblant ce groupe, mais non moins inquiétante. Près d'un tiers d'entre elles pensent qu'il est pratiquement impossible de trouver un emploi approprié, et, peut-être, en conséquence, seulement un quart d'entre elles environ mènent une recherche d'emploi active, les quatre cinquièmes n'ayant encore jamais bénéficié de conseils ou d'informations destinés à les aider dans leur recherche.

Sources d'information et de conseil

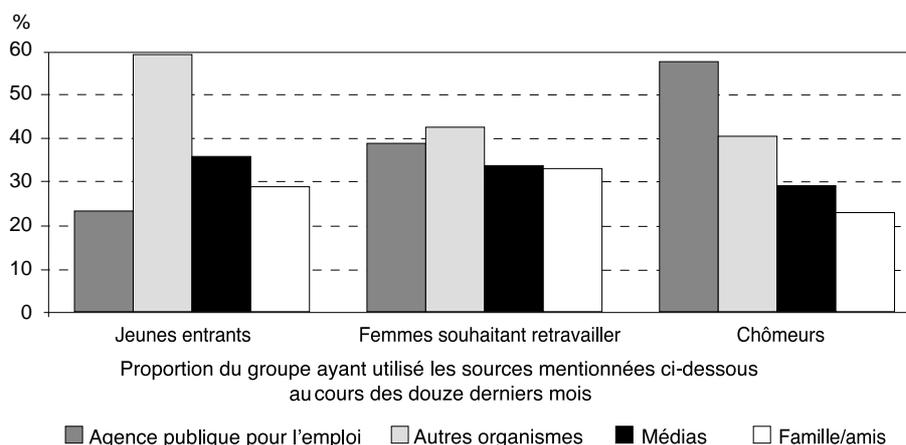
Tous les groupes ont recours à différentes sources d'information et de conseil, et les trois groupes cibles ont tendance à utiliser des sources informelles telles que la famille ou les amis et les médias à peu près dans les mêmes proportions. On note, toutefois, un recours plus important à la famille de la part des jeunes entrants. C'est sur le plan des dispositions institutionnelles que l'on observe le plus de différences.

Graphique 20 — Utilisation d'information ou de conseils pour la recherche d'un emploi



Source: Données de l'enquête.

Graphique 21 — Sources d'information ou de conseil sur le marché du travail



Source: Données de l'enquête⁸

8 NB: Questions à choix multiples. Ces résultats associent l'usage de différents types d'information et de conseil (sur les emplois, les formations, les modalités de travail, etc.) et ne sont pas strictement comparables à ceux figurant ci-dessus, qui portent uniquement sur les emplois. Néanmoins, le schéma d'utilisation observé est similaire dans une large mesure.



On peut voir que les jeunes entrants ont le plus recours aux «autres organismes», qui regroupent des agences pour l'emploi dans le secteur privé, des bureaux d'aide sociale, des employeurs, des syndicats et d'autres organismes publics et privés. C'est dans ce dernier secteur que l'on trouve la plupart des jeunes entrants qui recherchent ou reçoivent des conseils; ils agissent probablement sur les conseils des responsables scolaires ainsi que sur ceux des services publics relatifs aux carrières professionnelles. Ils ont peu recours à l'agence pour l'emploi, alors que, bien au contraire, les chômeurs s'adressent le plus souvent à cet organisme et ignorent les services des «autres organismes».

Ces deux groupes ont une source principale d'information et de conseil et utilisent occasionnellement les autres sources. Les femmes souhaitant retravailler se trouvent dans une situation quelque peu différente: elles ont recours comme les deux autres groupes à ces sources d'information, mais ne disposent pas d'une source principale d'information.

Attentes relatives aux perspectives du marché du travail

Le marché du travail n'est pas un domaine où l'on dispose fréquemment de la liberté de choix. Les facteurs critiques de limitation qui s'appliquent à la vaste majorité des travailleurs sont: 1) les emplois qui s'offrent à eux; 2) ce qu'il leur faut gagner. Toutefois, ces contraintes ne sont pas absolues: beaucoup de personnes ont accès à un éventail de possibilités d'emploi (sinon il n'y aurait pas de mouvements volontaires de personnel) et de nombreuses personnes pourraient vivre avec un salaire inférieur (même si elles choisissent de ne pas le faire). Si l'on associe le facteur «temps» à ces degrés de liberté, on peut alors s'attendre à ce que les contraintes continuent à diminuer, au fur et à mesure que les contraintes liées au marché du travail et aux circonstances personnelles évoluent.

Bien que les choix en matière d'emploi soient rarement faits en toute liberté, ils sont néanmoins largement influencés par les préférences des individus et par les changements intervenant dans leur situation personnelle. Dans une approche radicale, on pourrait les percevoir comme le type de choix que le marché du travail devrait offrir. La plupart des individus passant la plus grande partie de leur vie dans ce marché du travail, il ne serait pas aberrant de penser qu'il devrait refléter les désirs de la main-d'œuvre et y donner forme. Même les plus conservateurs, toutefois, s'accorderaient à dire que l'on pourrait tout au moins voir dans ces préférences sous-jacentes une indication de ce que les personnes seraient prêtes à faire si l'occasion leur en était donnée. En effet, elles constituent la trame de l'offre de la main-d'œuvre.

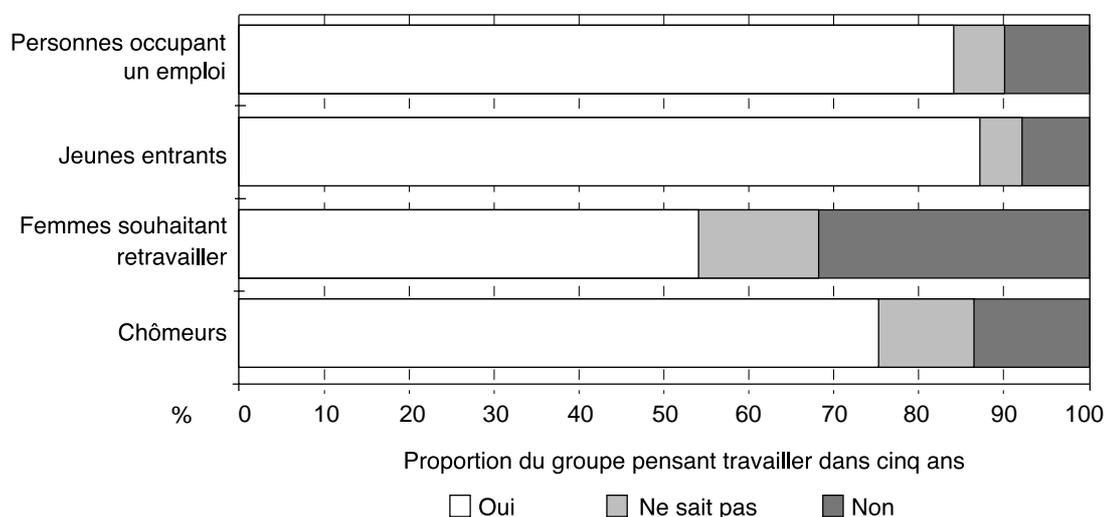
En ce qui concerne les opportunités de participation au marché du travail, les deux questions suivantes mériteraient d'être considérées avec beaucoup d'attention: 1) dans quelle mesure ces préférences pourraient-elles faire monter ou baisser le niveau de l'emploi; 2) dans quelle mesure pourraient-elles influencer le schéma de l'emploi, plus particulièrement en ce qui concerne les horaires de travail? Nous allons consacrer la suite de notre propos à ces questions et à leur développement au cours des cinq années à venir.

Attentes pour les cinq années à venir

Parmi les personnes de moins de 50 ans, neuf sur dix s'attendent à exercer une activité dans cinq ans. Cette proportion ne varie pas sensiblement en fonction du sexe ou de l'âge avant le seuil de 50 ans; à partir de ce seuil, le pourcentage de personnes pensant travailler au cours des cinq années suivantes baisse rapidement pour atteindre 60 % environ chez les hommes de plus de 50 ans et à peine plus de la moitié chez les femmes. Un certain nombre de personnes (un peu moins d'une sur dix) sont incertaines quant à leurs perspectives d'avenir dans ce domaine.

Ces chiffres étayant les données relatives aux attentes de ceux qui travaillent actuellement et de nos groupes cibles. Le graphique 22 montre clairement que seule une faible proportion de ceux actuellement en activité, soit 10 %, pensent arrêter de travailler au cours des cinq années suivantes, bien que 6 % par ailleurs se déclarent incertains quant à leurs perspectives.

Graphique 22 — Attentes concernant la participation au marché du travail dans cinq ans



Source: Données de l'enquête.

Bien que cela n'apparaisse pas sur le graphique, la grande majorité de ceux qui pensent ne plus travailler dans cinq ans seront à la retraite (71 % d'entre eux), mais une petite proportion d'entre eux envisagent de poursuivre leurs études (5 %) et un pourcentage plus élevé (8 %) craint d'être au chômage.

Pour les groupes des nouveaux venus sur le marché du travail et des personnes souhaitant reprendre une activité, la situation est plus complexe. La plupart de ces derniers pensent avoir un emploi, en dépit d'un taux d'incertitude quelque peu plus élevé, sauf parmi les jeunes entrants qui sont à la fois relativement confiants et plus explicites. Toutefois, près de la moitié des femmes souhaitant retravailler ont des doutes quant à leurs perspectives professionnelles, et il y en a bien un tiers, au moins, qui ne pense pas être en activité dans cinq ans.

Le taux élevé de non-participation anticipé n'est pas essentiellement dû au motif de la retraite, qui est certes le facteur le plus fréquemment cité tant par les chômeurs que par les femmes



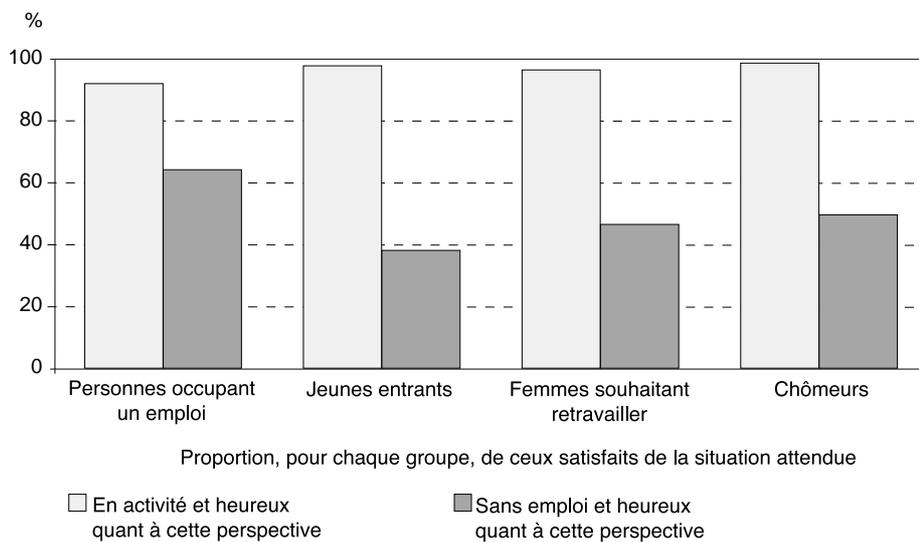
souhaitant retravailler. On peut observer un schéma d'attentes plus nuancé: les deux tiers des jeunes entrants (qui ne s'attendent pas à travailler) pensent encore poursuivre des études et près d'un tiers des femmes souhaitant retravailler (à nouveau, parmi celles ne s'attendant pas à travailler) pensent faire autre chose (sans préciser quoi, mais notamment peut-être continuer à s'occuper de leur famille ou foyer). Malheureusement, près d'un tiers des chômeurs qui ne s'attendent pas à travailler dans cinq ans pensent qu'ils seront encore au chômage.

Satisfaction à l'égard des changements attendus

La plupart des nouveaux entrants et des personnes souhaitant retravailler, qui pensent travailler à cette échéance, seront heureux de cette évolution et, bien que cela soit également applicable au groupe des personnes exerçant actuellement un emploi, environ un sur dix d'entre eux préférerait une autre évolution.

En revanche, pourtant, ceux qui ne pensent pas être en activité dans cinq ans sont significativement moins heureux quant à cette perspective. Près des deux tiers de ceux travaillant actuellement, mais qui ne pensent pas travailler dans cinq ans, sont heureux quant à cette idée, mais, dans les autres groupes, le niveau de satisfaction est bien moins élevé. Il reste clairement une minorité significative de répondants, au sein de chacun de ces groupes, qui ne pensent pas pouvoir concrétiser leur désir de travailler.

Graphique 23 — Niveau de satisfaction par rapport à la situation prévue sur le marché du travail dans cinq ans



Source: Données de l'enquête.



Chapitre 5

Implications sociales et politiques

Les déterminants des décisions des individus sur le plan de l'offre concernant la participation au marché du travail sont complexes. Si les considérations relatives à la demande sont, en outre, prises en compte (c'est-à-dire le type de qualifications et de compétences recherchées par les employeurs, le taux de création d'emplois, la localisation des nouveaux emplois, etc.), la situation devient encore plus compliquée.

Nous avons fait la distinction entre deux perspectives importantes qui se chevauchent et qui contribuent largement à structurer les considérations relatives à l'offre:

- les circonstances spécifiques et immédiates de nos groupes cibles, choisis à cause de leur proximité du marché du travail;
- les facteurs généraux et, à plus long terme, d'âge, de sexe et de situation familiale, qui influencent l'importance et la nature de la participation de chaque individu au travail rémunéré, que ce soit dans le marché du travail, à proximité ou entièrement à l'extérieur.

Le premier enseignement que l'on peut tirer le plus facilement de la première perspective est que, en général, les hommes et les femmes souhaitent vivement prendre un emploi rémunéré dans un avenir proche.

Selon cette enquête, les contraintes les plus susceptibles de faire obstacle ou de limiter un tel transfert sont:

- l'écart entre le modèle actuellement prédominant des horaires de travail et la préférence exprimée par les femmes souhaitant retravailler pour les emplois à temps partiel à horaires «substantiels»;

- la persistance du chômage à long terme et le manque de compétences professionnelles parmi les chômeurs;
- l'utilisation insuffisante d'informations et de conseils sur le marché du travail;
- le caractère inacceptable de certains types d'emploi pour certaines personnes souhaitant reprendre une activité.

Sans que, malheureusement, cela soit particulièrement aisé, il faudrait que les politiques visent à traiter et à minimiser ces contraintes, qui entravent l'efficacité de l'offre de main-d'œuvre. Cela nécessite au moins trois types d'action.

- Une approche plus flexible des possibilités relatives à l'utilisation du temps en général, à différentes étapes de la vie — pour les hommes et les femmes, les jeunes et les personnes âgées. Cette recommandation s'applique tout d'abord spécifiquement aux désirs des femmes souhaitant retravailler, à leur disponibilité réelle pour le travail (par exemple les questions de la garde de leurs enfants, du partage des tâches domestiques, etc.) et à ce que le marché du travail peut offrir (par exemple des horaires de travail appropriés).
- Des actions permanentes de lutte contre le chômage de longue durée, par l'éducation, les politiques d'emploi public, la formation spécialisée et les plans de qualification.
- Des services plus accessibles de conseil et d'assistance destinés aux nouveaux entrants et aux personnes qui souhaitent retravailler, pour les aider à faire des choix plus éclairés et à trouver un emploi approprié.

Le deuxième enseignement à tirer de l'enquête est que l'on constate un désir répandu de travailler moins, qui ne saurait s'expliquer facilement comme une préférence irréfléchie, ne tenant pas compte de la nécessité de gagner sa vie, ou comme la préférence exclusive de ceux qui se trouvent en marge du marché du travail rémunéré.

Dans ce contexte, les impératifs politiques prennent deux dimensions.

- Premièrement, il faudrait inventer des mécanismes grâce auxquels ce souhait peut être exaucé à grande échelle sans diminuer la qualité des emplois et des carrières. Il semblerait que, actuellement, ceux-ci n'existent pas. Les règlements du travail ne font que limiter les horaires excessifs. Les dispositions des conventions collectives ne couvrent pas toute la main-d'œuvre; les dispositions bilatérales qui existent entre des employeurs et des employés particuliers semblent être réservées aux travailleurs les plus estimés et les mieux établis.
- Deuxièmement, il faudrait redistribuer les heures de travail ainsi libérées et faire en sorte que les personnes actuellement exclues du marché du travail en deviennent les bénéficiaires directs et prioritaires. Dans ce cas aussi, il existe trop peu de mécanismes efficaces: l'aspiration aux gains de productivité a souvent absorbé de telles possibilités. Il est donc nécessaire d'élaborer des outils nouveaux et plus novateurs pour intervenir sur le marché du travail non seulement pour empêcher les horaires de travail excessifs, mais aussi pour

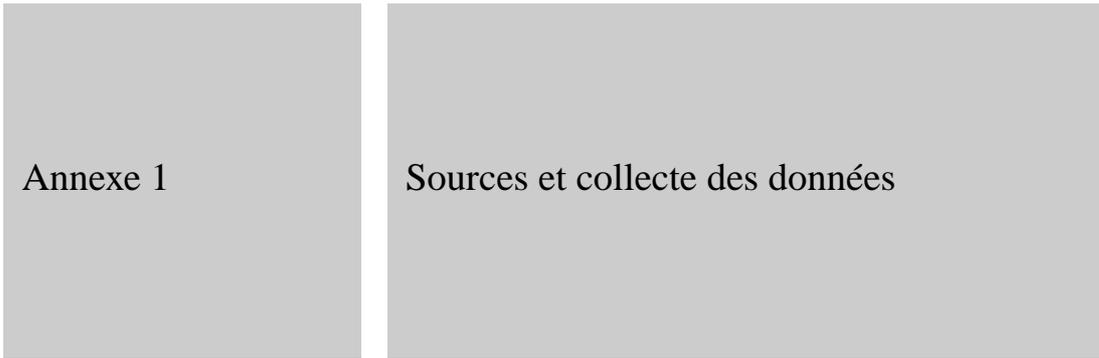


promouvoir un choix individuel véritable — pour tout le monde et pas seulement pour ceux qui sont déjà sur le marché du travail.

Le troisième enseignement, qui ressort clairement de ces résultats, est que la distribution des offres d'emploi est systématiquement et principalement influencée par les considérations d'âge et de sexe.

- La participation des femmes au travail rémunéré est fortement entravée par le manque d'adéquation entre les structures d'accueil des enfants et la manière dont nous organisons habituellement le travail et l'accès à l'emploi. Bien que l'on constate des améliorations importantes à cet égard ces dernières années, il n'en demeure pas moins que, durant leur période de vie active, la qualité et la durée de la participation des femmes au travail rémunéré souffrent sensiblement de ces insuffisances.
- Pour les hommes comme pour les femmes, le vieillissement mène trop souvent à l'exclusion prématurée et involontaire du travail rémunéré. Dans certaines circonstances, ces formes de travail pourraient leur permettre une réduction volontaire, prolongée et graduelle du travail au lieu de l'exclusion forcée, indésirable et complète qu'ils subissent, sans grande possibilité de retrouver un autre emploi.

Si la première situation est bien identifiée, étudiée et paraît présenter quelques signes d'amélioration, on ne peut pas en dire autant de la deuxième, qui aurait plutôt tendance à s'aggraver. Les deux représentent des défis importants qui devront être relevés par les politiques de demain, mais elles risquent également de fournir, à l'avenir, des solutions pour l'accroissement et la promotion de l'offre de main-d'œuvre en Europe.



Les données sont représentatives d'une population âgée de 16 à 64 ans, résidant dans les quinze États membres de l'UE et en Norvège.

Échantillon

Deux échantillons indépendants ont été collectés dans chacun des seize pays pris en compte dans l'enquête.

- L'échantillon de base comprend la population résidente âgée de 16 à 64 ans. Cet échantillon a permis de fournir un nombre suffisamment important d'entretiens uniquement pour l'un des principaux groupes cibles, à savoir les personnes occupant actuellement un emploi. Pour les trois autres grands groupes cibles des personnes actuellement sans emploi (jeunes entrants, femmes souhaitant retravailler, chômeurs), l'échantillon de base n'a pas fourni assez de cas pour les besoins de l'analyse.
- Pour combler le déficit concernant ces trois groupes cibles, il a fallu concevoir un échantillon spécial, axé sur les personnes sans emploi âgées de 16 à 64 ans.

Les tailles d'échantillon pour les différents pays sont représentées au tableau A 1 figurant ci-après. Le tableau A 1 indique également le nombre de cas disponibles dans chacun des groupes cibles et pour chaque pays.

Les échantillons globaux ont été prélevés de façon aléatoire dans les annuaires téléphoniques nationaux de chaque pays. Pour faire face aux problèmes des numéros non listés dans certains pays, des numéros de téléphone purement artificiels ont été créés en remplaçant les derniers chiffres des numéros existants par deux chiffres pris au hasard (méthode «des derniers chiffres

aléatoires»). Dans ce cas, si le ménage comprenait plus d'une personne dans la population, la personne à interroger a été choisie de façon aléatoire (principalement à l'aide de la méthode du dernier anniversaire).

Questionnaires

Les entretiens ont été réalisés à l'aide de questionnaires standard, structurés de la même façon dans tous les pays. Les versions nationales ont été élaborées à partir des versions principales en allemand et en anglais. Dans un premier temps, les traductions ont été faites par des traducteurs dont la langue maternelle était la langue cible. Leurs traductions ont été contrôlées et améliorées par les instituts nationaux chargés du travail sur le terrain. Cette procédure a permis de s'assurer que toutes les versions nationales du questionnaire étaient correctes, en ce qui concerne le fond et, en même temps, conformes aux exigences spéciales inhérentes à l'entretien téléphonique.

Tableau A 1 — Taille des échantillons et nombre de cas dans les quatre principaux groupes cibles ⁽¹⁾

Pays	Nombre de cas			Parmi lesquels			
	Échantillon de base	Échantillon complémentaire	Total	Personnes en activité	Jeunes entrants	Femmes désirant retravailler	Chômeurs
Belgique	1 000	510	1 510	625	175	101	120
Danemark	1 001	484	1 485	825	180	129	100
Allemagne	2 000	998	2 998	1 394	407	413	269
Grèce	1 042	464	1 506	517	222	179	131
Espagne	2 000	1 000	3 000	663	468	382	316
France	2 000	1 026	3 026	1 259	432	336	340
Irlande	900	500	1 400	651	142	274	103
Italie	1 978	1 014	2 992	979	460	282	251
Luxembourg	520	302	822	290	72	47	14
Pays-Bas	1 001	499	1 500	734	114	186	75
Autriche	1 000	501	1 501	707	137	188	73
Portugal	1 000	501	1 501	564	303	113	109
Finlande	1 000	504	1 504	673	146	177	173
Suède	900	412	1 312	731	218	125	170
Royaume-Uni	2 000	1 000	3 000	1 308	204	364	231
EU-15	19 342	9 715	29 057	11 920	3 680	3 296	2 475
Norvège	800	700	1 500	729	252	203	62
Total	20 142	10 415	30 557	12 649	3 932	3 499	2 537

⁽¹⁾ Chiffres non pondérés.

Des questionnaires pratiquement identiques ont été utilisés pour le questionnaire de base et pour le questionnaire complémentaire. Seules les questions 1, 2 et 4 ont été modifiées afin de mieux concorder avec les populations différentes des deux échantillons.



Vous pouvez vous procurer les versions anglaises originales des questionnaires auprès de la Fondation.

Travail sur le terrain

Le travail sur le terrain a été effectué par le biais d'entretiens téléphoniques assistés par ordinateur (ITAO) dans les seize pays inclus dans l'enquête. Tous les instituts ont utilisé le même logiciel ITAO. Infratest Burke Sozialforschung a été chargé de la programmation centrale concernant le questionnaire ITAO de manière que les ensembles de données aient une structure identique.

Le travail sur le terrain s'est déroulé de mai à septembre 1998 dans les seize pays. Dans certains pays (Grèce, Italie, Finlande, Norvège), le travail sur le terrain a été suspendu pendant deux semaines pour éviter que les entretiens ne tombent au cours de la période principale des congés d'été.

Pondération

La pondération a été faite en plusieurs étapes. Lors de la première étape, l'échantillon représentatif des ménages a été transformé en un échantillon représentatif des individus. Dans chaque ménage, une seule personne a été interrogée, même s'il y en avait plusieurs appartenant à cette population.

Par conséquent, dans l'échantillon net, tous les ménages ont la même probabilité statistique d'être choisis pour l'entretien, alors que ce n'est pas le cas sur le plan des individus qui les composent. La probabilité qu'ils soient retenus pour l'entretien dépend du nombre de personnes présentes dans le ménage appartenant à cette population. S'il y a une seule personne, la probabilité est de 100 %, s'il y en a deux, elle est de 50 % par individu, etc. Par conséquent, strictement parlant, l'échantillon net est un échantillon représentatif des ménages. Pour obtenir un échantillon représentatif dans lequel chaque individu a la même probabilité statistique d'être choisi pour l'entretien, il convient d'effectuer une transformation mathématique.

Lors de la deuxième étape, l'échantillon représentatif des individus a été réajusté en fonction de la structure de la population résidente âgée de 16 à 64 ans, telle qu'elle est connue des agences officielles de la statistique de chaque pays. Les réajustements ont été faits en tenant compte du sexe, de l'âge et de la région pour compenser d'éventuelles disproportions sur le plan des non-réponses.

Au cours de la troisième étape, les échantillons de base et complémentaire ont été intégrés de façon à pouvoir disposer d'un seul ensemble de données cohérent pour chaque pays. À cet effet, les facteurs de pondération créés lors de la deuxième étape ont dû être diminués pour tous les répondants de l'échantillon de base et de l'échantillon complémentaire qui n'ont pas actuellement de travail rémunéré, en prenant en compte la relation du nombre non pondéré de ces

cas dans les échantillons de base et complémentaire. Cette troisième étape de pondération a permis de rétablir le taux réel de personnes actuellement en activité et de celles sans activité dans les ensembles de données nationaux.

Dans la quatrième et dernière étape, la taille des échantillons nationaux a été ajustée de manière que la taille pondérée des échantillons nationaux corresponde à la part réelle de chaque pays sur le plan de la population totale âgée de 16 à 64 ans dans les quinze États membres de l'Union ainsi qu'en Norvège.



Annexe 2

Définition des principaux groupes cibles

L'enquête a tout particulièrement porté sur les quatre principaux groupes cibles suivants de la population résidente âgée de 16 à 64 ans:

- les personnes exerçant une activité;
- les jeunes entrants;
- les femmes souhaitant reprendre le travail;
- les chômeurs.

Ces groupes cibles peuvent être identifiés, du point de vue de l'analyse, d'après les renseignements obtenus à partir des différentes questions du questionnaire. Les quatre principaux groupes cibles se chevauchent partiellement.

Les personnes exerçant actuellement une activité

Le groupe cible des «personnes exerçant actuellement une activité» (N = 12 649) comprend tous les répondants, dont le principal statut est celui de personne «en activité», en réponse à la question 1, et toutes les personnes qui ont d'abord déclaré être «sans emploi», mais qui, en réponse à la question 4, ont déclaré avoir exercé un travail rémunéré la semaine précédant l'entretien. Le groupe cible des «personnes exerçant actuellement une activité» est limité aux travailleurs salariés et aux travailleurs indépendants, conformément à la question 2.1, les travailleurs familiaux (selon la question 2.1) n'étant pas inclus dans cette catégorie.

Le groupe cible des «personnes exerçant actuellement une activité» comprend quelques répondants qui appartiennent aussi au groupe cible des «jeunes entrants».

Les jeunes entrants

Les «jeunes entrants» (N = 3 932) sont des personnes débutant leur carrière professionnelle et prévoyant de prendre leur premier emploi «réel» dans les cinq années à venir. Beaucoup, parmi eux, sont des étudiants qui, pour gagner leur vie ou avoir plus d'argent de poche, ont un petit travail parallèlement aux études qu'ils poursuivent, et qui donc peuvent déjà avoir une expérience de la vie professionnelle.

Le groupe des «jeunes entrants» comprend essentiellement des élèves ou des étudiants ou encore des personnes en formation continue ou suivant un programme de formation spécialisée (conformément à la question 2) qui n'ont pas exercé d'emploi rémunéré la semaine précédant l'entretien (conformément à la question 4) et qui souhaitent entrer sur le marché du travail dans les cinq années suivantes, conformément aux questions 6/7, 8 ou 10/11. Les jeunes entrant ne doivent pas avoir plus de 29 ans.

De plus, nous avons inclus des jeunes gens (n'ayant pas plus de 29 ans) qui, en réponse à la question 2, ont déclaré «faire autre chose» et avoir l'intention de prendre un emploi rémunéré dans les cinq années à venir, s'ils n'avaient pas d'expérience professionnelle (suivant la question 5).

À l'exception de ces personnes qui appartiennent exclusivement au groupe des jeunes entrants, il y a deux autres sous-groupes qui appartiennent aussi à d'autres groupes cibles. Les étudiants ou les élèves (conformément à la question 2) qui ont déclaré avoir exercé un emploi rémunéré la semaine auparavant (conformément à la question 4) appartiennent au groupe des «personnes exerçant actuellement une activité» ainsi qu'au groupe des «jeunes entrants». Les jeunes gens qui n'ont pas plus de 29 ans et qui se sont déclarés «au chômage» à la question 2 ont été considérés comme de «jeunes entrants», s'ils n'avaient pas d'expérience professionnelle (suivant la question 5). Ils appartiennent aussi au groupe cible des «chômeurs».

Les femmes souhaitant retravailler

Les «femmes souhaitant retravailler» (N = 3 499) sont des femmes qui aspirent à une reprise d'activité après avoir interrompu leur carrière. En réponse aux questions 1 à 5, elles n'exercent pas actuellement un travail rémunéré (questions 1 et 4), mais ont déjà une certaine expérience professionnelle (question 5). Les répondants souhaiteraient prendre un travail rémunéré dans les cinq années à venir (conformément aux questions 6/7, 8 ou 10/11). De surcroît, pour pouvoir entrer dans la catégorie des «femmes souhaitant retravailler», celles-ci doivent avoir interrompu leur activité pendant au moins un an (suivant la question 16). Une interruption plus courte est recevable uniquement si la répondante a quitté son dernier emploi pour donner naissance à un enfant ou s'occuper de personnes âgées malades ou handicapées (en réponse à la question 18).

Le groupe des femmes souhaitant retravailler est divisé en deux sous-groupes: un qui *n'est pas* au chômage, en réponse à la question 2, et un autre qui l'est. Ce dernier sous-groupe appartient donc également au groupe cible des chômeurs.



Il convient de noter que les jeunes femmes (qui n'ont pas plus de 29 ans) qui ont déclaré être élèves ou étudiantes en réponse à la question 2 ou qui sont en formation continue ou suivent un programme de formation spécialisée ne font pas partie du groupe des «femmes souhaitant retravailler» mais sont considérées comme des «jeunes entrants».

Les chômeurs

Le groupe cible des «chômeurs» (N = 2 537) se compose des personnes qui ont déclaré être sans emploi en réponse à la question 2 et qui désirent prendre (ou reprendre) un emploi rémunéré dans les cinq prochaines années, conformément aux questions 6/7, 8 ou 10/11.

Ce groupe cible comprend également:

- des «jeunes entrants» sans emploi;
- des «femmes souhaitant retravailler» sans emploi.

Autres entrants

En dehors des trois groupes définis ci-dessus, il y a 1 682 personnes de plus qui n'exercent pas actuellement de travail rémunéré mais veulent (ré)intégrer le marché du travail dans les cinq années à venir. Parmi elles, certaines sont à la retraite et d'autres sont âgées de 30 ans ou plus et sont des nouvelles venues sur le marché du travail.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Scénarios d'emploi et participation au marché du travail

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2001 — 50 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-828-9604-8



Scénarios d'emploi et participation au marché du travail

Qui désire travailler ? Quand ? Pourquoi ? Telles sont les questions étudiées dans une grande enquête sur les scénarios de l'emploi de l'avenir entreprise par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les quinze Etats membres de l'UE et la Norvège. Cette enquête porte sur le genre de travail que souhaitent ou ne souhaitent pas les individus, les raisons pour lesquelles ils choisissent ce type de travail ou les facteurs qui pourraient les empêcher de travailler ; quelle est la probabilité qu'ils prennent dans un futur proche le type de travail qu'ils préfèrent.

Le présent rapport, consacré à la participation et au marché du travail et à la nature de cette participation, étudie les formes de travail et les horaires de travail, les préférences personnelles des nouveaux entrants et les personnes souhaitant retravailler. Il offre un éclairage intéressant sur les perceptions et les préférences individuelles concernant l'expérience antérieure sur le marché du travail, les perspectives d'emploi, la sécurité de l'emploi et les stratégies de recherche de l'emploi.



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-828-9604-8



9 789282 896044